2025
№ 01(52)



ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ

ОНОЛ-АРГА ЗҮЙН УЛИРАЛ ТУТМЫН СЭТГҮҮЛ

Улаанбаатар хот

ЭДИЙН ЗАСГИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД ИРГЭНИЙ ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮҮРЭГ

THE ROLE OF THE JUDICIAL EXECUTIVE INSTITUTION IN ENSURING ECONOMIC SECURITY



Б.Нандинболор

Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант, хурандаа

Товч агуулга. Дотоод аюулгүй байдлын нэг хэсэг болох нийгмийн бүлэг, хувь хүний эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангахад шүүхээс гаргасан иргэний хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны гүйцэтгэх үүрэг, хэрэгжилтэд шинжилгээ хийн, тулгамдсан асуудлыг боловсронгуй болгохтой холбоотой дүгнэлт, санал дэвшүүллээ.

Abstract: The role and implementation of court decisions in civil cases, which are part of internal security, in ensuring the economic security of social groups and individuals, was analyzed, and conclusions and suggestions were made regarding the improvement of pressing issues.

Нэр томьёо. Эдийн засаг, аюулгүй байдал, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, шийдвэр гүйцэтгэгч, төлбөр төлөгч, төлбөр авагч.

Key words: Economy, security, civil enforcement, enforcement agent, payer, and payee.

ОРШИЛ

Эдийн засгийн аюулгүй байдал гэх нэр томьёо нь өнөөг хүртэл онолын хувьд бүх нийтийн хэмжээнд нэгдсэн, хүлээн зөвшөөрсөн тодорхойлолт, загварчлал, шалгуур үзүүлэлттэй болоогүй байна. Энэ нь уг ойлголтод суурилсан бодлого боловсруулалт, эрсдэл тооцоолол, хамгаалалтын арга хэрэгслүүдийг нэг мөр болгохгүй байхад нөлөөлж байгаа бөгөөд эдийн засгийн аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, арга зүйг цаашид гүнзгийрүүлэн судлах, боловсронгуй болгох зайлшгүй шаардлагатайг илтгэнэ.

Өнөөгийн глобалчлагдаж, харилцан хамаарал бүхий дэлхийн эдийн засгийн нөхцөлд эдийн засгийн аюулгүй байдал нь цэвэр дотоод үзүүлэлтээр бус, харин хүн төрөлхтний нийтлэг үнэт зүйлд нийцсэн тогтвортой эдийн засгийн тогтолцоо, мэдрэмж, өрсөлдөх чадвар зэргээр илэрхийлэгдэх болсон. Иймээс эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангана гэдэг нь мэдрэмж сайтай, хурдан хариу үйлдэл үзүүлэх чадвартай, дотоодын зах зээлийн бүтээмж, экспортын өрсөлдөх чадвар өндөр, уян хатан эдийн засгийг бүрдүүлэх явдал юм. Бидний үзэж байгаагаар "Эдийн засгийн аюулгүй байдал гэж эдийн засаг нь гадаад орнуудтай эдийн засгийн харилцан хамааралтай орших чадвартай, хүн амын сайн сайхан байдлыг тогтвортойгоор бүрдүүлсэн байдал" юм.

Эдүгээ онолчид "эдийн засгийн аюулгүй байдлын гол шалгуур нь амьдралын чанарыг дээшлүүлж чадах эдийн засгийн тогтвортой, эрчимтэй хөгжлийг хангах, харин хямралын үед нийгэм, эдийг засаг, хувь хүнд учрах хохирлыг хамгийн бага байлгахад оршино гэж үзэж байна. Энэ шалгуур нь практикаар нотлогдож байх учиртай бөгөөд дараах тодорхой үзүүлэлтээр илэрнэ хэмээн үзэж байна.

1. Эдийн засгийн өсөлт (бууралт);

2. Амьдралын чанарын түвшин;

3. Инфляц;

4. Ажилгүйдлийн түвшин;

5. Төсвийн алдагдал;

6. Өр/ДНБ-д өрийн эзлэх хувь;

7. Алтны болон валютын нөөц;

8. Дэлхийн эдийн засагт эзлэх хувийн жин;

9. Далд эдийн засгийн байдал зэрэг болно" [1].

"Монгол Улсын эдийн засгийн өнөөгийн хөгжлийн бодит байдалтай уялдуулан эдийн засгийн бие даасан хараат бус байдлыг дээшлүүлэх, үйлдвэрлэлийн өсөлтийг ханган тогтворжуулах, гадаад зах зээлд өрсөлдөх чадавхыг бий болгох, үндэсний хуримтлал бий болгох, улс орны санхүү, хөрөнгийн чадавхыг дээшлүүлэх замаар эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих, улмаар эдийн засгийн найдвартай, аюулгүй байдлыг хангах зорилт нэн тэргүүнд тавигдаж байна"[2].

[1] Дорж, Т., Даваасүрэн, Б. Мөнгө, санхүү, баялаг сэтгүүл. Үндэсний эдийн засгийн аюулгүй байдлын онол, арга зүйн асуудлууд. Уб., 2017№1. 109 дэх тал.

[2] ДХИС. Гэмт хэргийн цагаан ном. Хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны хэрэгжилт. Уб., 2020. 57 дахь тал.

Аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3.2-т “эдийн засгийн бие даасан байдлаа ханган хөгжих, байгальд ээлтэй, хүний аюулгүй, амгалан амьдрах боломжийг бүрдүүлсэн тогтвортой хөгжлийн загварыг бий болгох нь эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл мөн. Эдийн засгийн олон тулгуурт, оновчтой бүтцийг бий болгох, хөрөнгө оруулалтын тэнцвэртэй бодлого явуулах, санхүүгийн салбарын аюулгүй байдлыг баталгаажуулах, эрчим хүч, эрдэс баялгийн болон гадаад худалдаа, интеграцийн асуудлаар оновчтой бодлого баримтална”[3] гэж тусгажээ.

Монгол Улсын эдийн засгийн өнөөгийн хөгжлийн бодит байдалтай уялдуулан эдийн засгийн бие даасан, хараат бус байдлыг дээшлүүлэх, үйлдвэрлэлийн өсөлтийг ханган тогтворжуулах, гадаад зах зээлд өрсөлдөх чадавхыг бий болгох, үндэсний хуримтлал бий болгох, улс орны санхүү, хөрөнгийн чадавхыг дээшлүүлэх замаар эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих, улмаар эдийн засгийн найдвартай, аюулгүй байдлыг хангах зорилт нэн тэргүүнд тавигдаж байна.

Эдийн засгийн аюулгүй байдлаа хангах хүрээнд дараах үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлнэ.

- дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлээ хамгаалж, иргэдээ ажлын байраар найдвартай хангах замаар ядуурлыг арилгах тууштай бодлого хэрэгжүүлэх;

- эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангах, урт хугацааны өсөлт хөгжлийг дэмжих эрүүл, тогтвортой, сахилга баттай санхүүгийн салбарыг төлөвшүүлэх;

- гадаад, дотоод томоохон төлбөр, тооцоо, зээл, аккредитивын хөдөлгөөнд хяналт тавих, эдийн засаг, санхүүгийн салбарын гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, шалгаж шийдвэрлэх тогтолцоог хөгжүүлэх;

- банк дундын эрсдэлийн сан байгуулж, санхүүгийн байгууллагын буруугаас үүдсэн аливаа хохирлыг төр хариуцах зарчмаас татгалзана.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

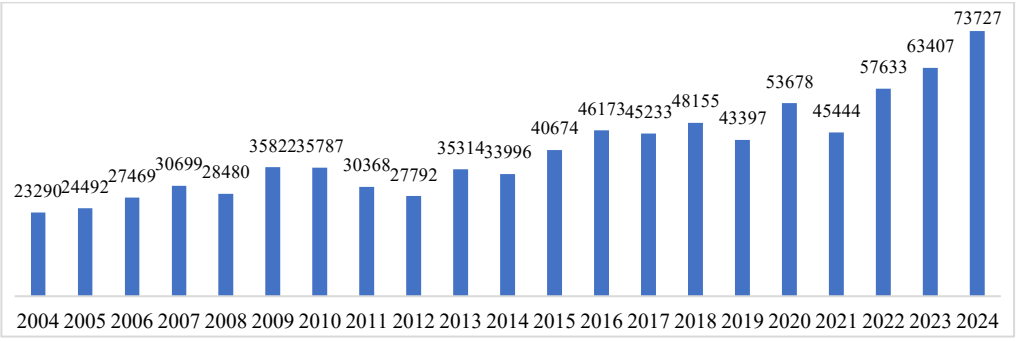
Улс орны нийгэм, эдийн засагт гарч байгаа хүндрэл нь манай орны төсөв, санхүүгийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал тэргүүн ээлжид анхаарах түвшинд хүрээд байна. 2024 оны байдлаар “улсын хэмжээнд банкны нийт зээлийн өрийн үлдэгдэл 35.4 их наяд төгрөг болж 2023 оноос 9.1 их наяд төгрөгөөр өссөн ба хувийн байгууллагын зээлийн өрийн үлдэгдэл 2023 оноос 2.5 их наяд төгрөгөөр өсөж үүний 60.4 хувь нь иргэд, 37.7 хувь нь хувийн байгууллага, 0.8 хувь төрийн байгууллага, 1.1 хувь нь санхүүгийн байгууллага эзэлж байна”[4].

[3] Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб.,№36.
[4] https://ikon.mn/n/3aae.

“Эдийн засгийн аюулгүй байдалд шууд хамаарах асуудал нь иргэн, хуулийн этгээдийн хоорондын өр зээл бөгөөд шүүх эдийн ба эдийн бус хөрөнгөтэй холбоотой эрх нь зөрчигдсөн тухай эрх зүйн харилцаанд оролцогч этгээдээс гаргасан нэхэмжлэл, бусдын эрх, эрх чөлөө, ашиг сонирхлыг хамгаалж шүүхэд мэдүүлэх эрх нь хуулиар олгогдсон этгээдээс гаргасан нэхэмжлэл, онцгой ажиллагааны журмаар хянан шийдвэрлүүлэхээр хуульд заасан асуудлаар сонирхогч этгээдээс гаргасан хүсэлт, Захиргааны ерөнхий хуулийн 5 дугаар зүйлд зааснаас бусад байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагаа болон тэдгээрийн гаргасан захиргааны актын талаар гаргасан гомдол зэргийг үндэслэн иргэний хэрэг үүсгэн, хянан шийдвэрлэдэг”[5] эрх зүйн зохицуулалттай.

Иргэний шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг “иргэн, хуулийн этгээд заавал биелүүлэх ба сайн дураар биелүүлээгүй бол Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу албадан гүйцэтгэнэ.

Улсын хэмжээнд 2004-2024 оны хооронд буюу сүүлийн 20 жилийн хугацаанд Иргэний шүүх 851030 хэрэг, маргаан хянан шийдвэрлэн, холбогдох шийдвэрийг гаргасан байна”[6]



Зураг 1. Иргэний шүүхээс шийдвэрлэсэн хэрэг, маргааны тоон судалгаа

Судалгаанаас харахад 2004 оныг 2024 онтой харьцуулахад сүүлийн 20 жил дөрөв дахин өссөн үзүүлэлттэй байна. Энэ үзүүлэлт нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаанд шууд нөлөөлдөг билээ. Энэ нь байгууллага, иргэд хоорондын болон санхүүгийн байгууллагын зээлийн харилцаа хөгжсөнтэй холбон авч үзэж болно.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь “бусдын эрх, эрх чөлөө, хуулиар хамгаалагдсан ашиг сонирхлыг зөрчсөн буюу тодорхой үүргээ биелүүлээгүйн улмаас бусдын эдийн засгийн болон бусад эрхэд хор уршиг учруулсан этгээдийн эрхийг зөвхөн хуульд заасан журмаар хязгаарлаж байдаг төрийн албадлагын арга хэмжээний нэг төрөл байдаг. Энэхүү албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр гэм

[5] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Захиргааны ерөнхий хууль. Уб., 2015. №28.

[6] Алтангэрэл, Б. Иргэн, захиргаа, зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны хэрэгжилт. Судалгааны тайлан. Уб., 2020.68 дахь тал.

буруутай этгээдийн үйлдэл, эс үйлдлийн улмаас хохирсон этгээдийн эрх, ашиг сонирхлыг сэргээх, хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах төрийн үндсэн үүргийг хэрэгжүүлэх нэг хэлбэр болно. Өөрөөр хэлбэл, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зорилго нь шүүхээс гарсан шийдвэрийг албадан биелүүлж, бусдын хуулиар хамгаалагдсан эрх ашгийг сэргээхэд оршдог.

ШШГТХ-ийн 6 дугаар зүйлийн 6.2-т заасны дагуу иргэний хэргийн талаарх шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг дараах шийдвэрийг үндэслэн явуулдаг. Үүнд:

1. Иргэний хэргийн болон эрүүгийн хэргийн хамт шийдвэрлэсэн иргэний нэхэмжлэлийн талаарх шүүхийн шийдвэр:

Иргэний хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гэдэг нь хүн, хуулийн этгээдийн хооронд үүссэн эдийн болон эдийн бус баялаг, тодорхой төрлийн эрхийг хангах үйл ажиллагаатай холбогдуулан гарсан шүүхийн шийдвэр байдаг. Эрүүгийн хэргийн хамт шийдвэрлэсэн иргэний нэхэмжлэлийн талаарх шүүхийн шийдвэр нь гэмт хэргийн улмаас хүн, хуулийн этгээдэд учирсан эдийн болон эдийн бус эрх, ашиг сонирхлыг сэргээхээр ЭХХША-ны явцад нэгтгэн шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрийг ойлгоно. Гэмт хэргийн улмаас бусдын эд хөрөнгө хийгээд эрүүл мэндэд учирсан хохирол, төлбөрийг иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны арга, журмыг баримтлан нөхөн төлүүлэх ажиллагааг гүйцэтгэдэг”[7].

2. Хэргийг хялбаршуулсан журмаар хянан шийдвэрлэсэн шүүгчийн захирамж:

Хэргийг хялбаршуулсан журмаар хянан шийдвэрлэсэн шүүгчийн захирамж гэдэгт “зохигчдын эвлэрлийг баталгаажуулж, хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон шүүгчийн захирамжаас гадна хариуцагч нэхэмжлэлийн шаардлагыг хүлээн зөвшөөрснийг баталж, хэргийг хэрэгсэхгүй болгох тухай ИХШХШТХ-ийн 74”[8], 106 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шүүгчийн захирамжийг ойлгоно.

3. Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан бол гадаад улсын шүүх, олон улсын шүүх, арбитрын шийдвэр:

Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан бол гадаад улсын шүүх, олон улсын шүүх, арбитрын шийдвэр гэдэгт ИХШХШТХ-ийн 190 дүгээр зүйлийн 190.1.5-т “Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх арга хэмжээ авсан буюу холбогдох этгээд ийм арга хэмжээ авхуулахаар өргөдөл

[7] Оюунболд, Г., Гантуяа, Б. Сургагч багш нарт зориулсан гарын авлага. Уб., 2017. 5 дахь тал.

[8] Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. эмхэтгэл №8. Уб., 2002.

гаргасан бол” гэж заасны дагуу шүүхэд хүсэлтээ гаргаж, шүүх гүйцэтгэх хуудас олгох тухай захирамж гаргаж шийдвэрлэсэн байхыг ойлгоно. ИХШХШТХ-ийн дээрх заалтын УДШ-ээс “Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх арга хэмжээ авхуулахаар өргөдөл гаргасантай холбоотой маргааныг Монгол Улсын харьяалах шүүх шийдвэрлэнэ”[9] гэж тайлбарлажээ.

4. Шүүхээр баталгаажуулсан цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр:

“Шүүхээр баталгаажуулсан цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал нь шалгалтаар тогтоосон цэргийн алба хаагчийн учруулсан бодит хохирлын хэмжээ нь хохирол учрах үед мөрдөгдөж байсан хууль тогтоомжид заасан 1 сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 50 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээнээс хэтрээгүй бол тухайн цэргийн анги, байгууллагын захирагч шалгалтын дүнг үндэслэн учирсан хохирлыг арилгуулахаар 14 хоногийн дотор эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал гаргасан”[10] тушаалыг баталгаажуулан шүүхээс гүйцэтгэх хуудас олгох үйл ажиллагааг ойлгоно.

Нотариатчийн мэдэгдэх хуудас нь талууд үл маргах журмаар “төлбөр төлөх, үүргийн гүйцэтгэлийг барьцааны зүйлээс гаргуулахаар харилцан тохиролцож байгуулсан нотариатаар баталсан гэрээ, төлбөрийг нотолсон баримт бичгийг үндэслэн төлбөр төлөгчөөс мөнгө, эдийн болон эдийн бус хөрөнгийг гаргуулахаар төлбөр авагчийн хүсэлтээр нотариатч үйлдсэн”[11] баримт бичгийг ойлгоно.

Арбитрын шийдвэр нь “арбитрын үйл ажиллагаа явуулахаар үндсэн харьяалал тогтоосон, талуудын хооронд гарсан маргааныг арбитрын хэлэлцээр болон Арбитрын тухай хуульд заасны дагуу үйл ажиллагаа явуулж, хянан хэлэлцэж бичгээр гаргасан эцсийн шийдвэрийг ойлгоно”[12].

5. Шүүхээр баталгаажуулсан гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр:

Шүүхээр баталгаажуулсан гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйлдэгдсэн, шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр Эрүүгийн хуулийн “10.1 дүгээр зүйл /хүнийг алах/, 11.1 дүгээр зүйл /хүний эрүүл мэндэд хүнд хохирол санаатай

[9] Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн дэлгэрэнгүй тайлбар. Монгол Улсын Дээд шүүх. Уб., 2008. 445 дахь тал.

[10] Цэргийн алба хаагчийн эд хөрөнгийн хариуцлагын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №25. Уб., 2002.

[11] Нотариатын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №9. Уб., 2011.

[12] Арбитрын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №5. Уб., 2017.

учруулах/, 11.4 дүгээр зүйл /хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол санаатай учруулах/, 12.1 дүгээр зүйл /хүчиндэх/, 12.3 дугаар зүйл /бэлгийн мөлжлөг/, 13.1 дүгээр зүйл /хүн худалдаалах/, 13.2 дугаар зүйл /хүн хулгайлах/, 13.3 дугаар зүйл /хүн барьцаалах/, 13.4 дүгээр зүйл /хүнийг хүчээр алга болгох/, 15.3 дугаар зүйл /хүний цус, эс, эд, эрхтнийг хууль бусаар авах/, 15.5 дугаар зүйл /хууль бусаар үр хөндөх/, 16.1 дүгээр зүйл /хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах/, 16.3 дугаар зүйл /хүүхдийг хаях, төөрүүлэх, тэнүүчлэлд хүргэх/, 16.6 дугаар зүйл /хүүхэд худалдах/, 16.7 дугаар зүйл /хүүхэдтэй хэрцгий харьцах/, 16.11 дүгээр зүйл /хүүхдийг асран хамгаалах үүргээ үл биелүүлэх/, 17.2 дугаар зүйл /дээрэмдэх/, 19.3 дугаар зүйл /төрийн өндөр албан тушаалтны амь биед халдах/, 21.12 дугаар зүйл /эрүү шүүлт тулгах/, 29.1 дүгээр зүйл /түрэмгий дайныг төлөвлөх, бэлтгэх, өдөөх, дэгдээх/, 29.8 дугаар зүйл /террорист үйлдэл хийх/-д заасан гэмт хэргийн улмаас амь насаа алдсан этгээдийн гэр бүлийн гишүүн, хүнд гэмтэл учирсан"[13] хохирогчийн шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрт заасан эмчилгээний зардал, оршуулгын зардал, хөдөлмөрийн чадвараа алдсанаас дутуу авсан цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг төрөөс урьдчилан төлөх тухай "Гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сан"-гийн зөвлөлийн шийдвэрийг ойлгоно.

6. Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авах тухай шүүгчийн захирамж:

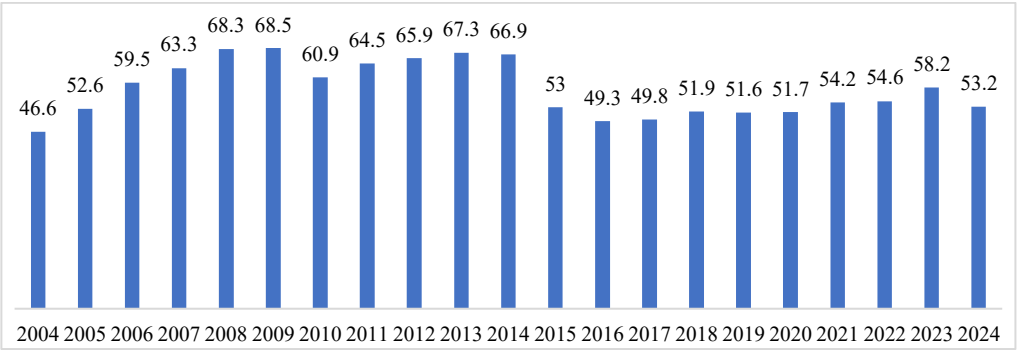
"Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авах тухай шүүгчийн захирамж гэдэгт шүүхээс гарах шийдвэрийг бодитой гүйцэтгэх боломжийг хангахын тулд нэхэмжлэгчийн хүсэлтийг үндэслэн шүүхийн шийдвэр гарахаас өмнө хариуцагчийн эд хөрөнгө буюу мөнгийг тухайн нэхэмжлэлийн үнийн дүнгийн хэмжээгээр битүүмжлэх, хариуцагчаас эд хөрөнгөтэй холбоотой ямар нэгэн тодорхой ажиллагаа явуулахыг нэхэмжлэлийн үнийн дүнгийн хэмжээгээр хориглох, хариуцагчийн дансны зарлагын хөдөлгөөнийг нэхэмжлэлийн үнийн дүнгийн хэмжээнд зогсоох, нэхэмжлэлээр шаардсан хэмжээний мөнгийг ШШГБ-ын дансанд урьдчилан оруулах, тодорхой ажиллагаа гүйцэтгэх, эсхүл гүйцэтгэхгүй байхыг хариуцагчид даалгаж шийдвэрлэсэн шүүгчийн захирамжийг ойлгоно гэжээ.

Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан гадаад улсын шүүх, олон улсын шүүх, арбитрын шийдвэр, шүүхээр баталгаажуулсан цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр, шүүхээр баталгаажуулсан гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр зэргийг

[13] Эрүүгийн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №21. Уб., 2016.

албадан гүйцэтгүүлэх талаар шүүх ИХШХШТХ-ийн 184 дүгээр зүйлийн 184.3-т зааснаар шүүгчийн захирамж гаргасан байна”[14]

Энэхүү судалгааны хүрээнд ШШГЕГ-ын харьяа Шийдвэр гүйцэтгэх албаны хэмжээнд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны биелэлтийг 2002-2024 оныг хүртэл буюу сүүлийн 20 жилийн байдлаар гүйцэтгэх хуудас болон мөнгөн дүнгийн биелэлтийн байдлаар судлан үзлээ. Гүйцэтгэх хуудас нь хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрийг үндэслэн бичигдсэн шийдвэр байх ба мөнгөн дүн нь тухайн гүйцэтгэх хуудсанд бичигдсэн төлбөрийн хэмжээгээр илэрхийлэгдэнэ.



Зураг 2. Гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлт /2004-2024 оны хооронд/

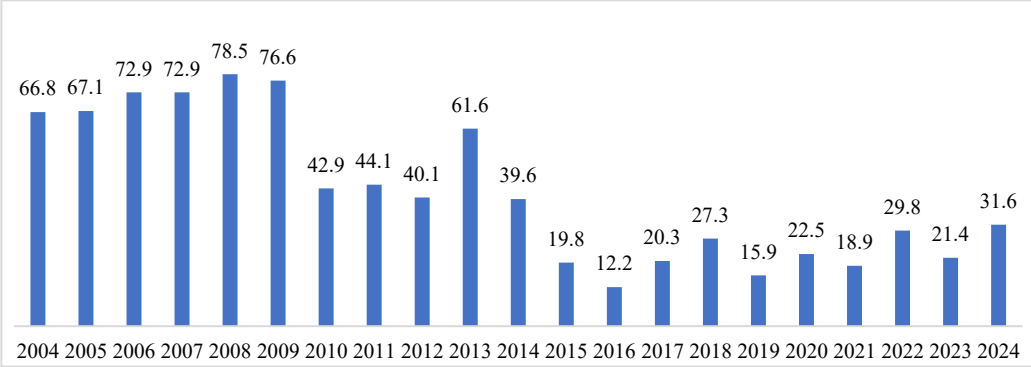
Сүүлийн 20 жилд шүүхээс гаргасан шийдвэр, түүний хүрээнд олгогдсон гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлт дунджаар 61 хувьтай байжээ.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны биелэлтийг өмнөх жилийн үлдэгдэл болон шинээр ирсэн гүйцэтгэх хуудасны тоо, шүүхийн шийдвэрт тусгагдсан мөнгөн дүнгийн тоон илэрхийлэлтэй харьцуулан судлах нь судалгааны үнэн бодит байдлыг илэрхийлэх ач холбогдолтой юм.

ДХИС-ийн судлаачдаас “21 аймаг тус бүрээс 100 иргэн, Улаанбаатар хотоос 200 иргэн нийт 2300 хүнээс судалгаа авсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас төлбөр, хохирол барагдуулж буй үйл явцыг та хэрхэн үнэлэх вэ” гэсэн асуултад 815 буюу 36 хувь нь сайн, 1180 буюу 51 хувь нь дунд, 305 буюу 13 хувь нь муу гэж хариулжээ”[15] Дээрх хариултаас харахад 1485 буюу 64.5 хувь нь иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны хэрэгжилтэд сэтгэл хангалуун бус байгаад анхаарал хандуулах цаг болжээ.

[14] Батгэрэл, Я. Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон бүтээл. Уб., 65 дахь тал.

[15] ДХИС. ШШГБ-ын үйл ажиллагааны талаарх иргэдийн ойлголт, төсөөлөл. Судалгааны тайлан. Уб., 2020. 90 дэх тал.



Зураг 3. Мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт /2004-2024 оны хооронд/

Сүүлийн 20 жилд шүүхээс гаргасан шийдвэр, түүний хүрээнд олгогдсон гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлт дунджаар 45 хувьтай байжээ. Хэдийгээр мөнгөн дүнгийн биелэлт хангалтгүй байгаа боловч өндөр үнийн дүнтэй гүйцэтгэх хуудас, түүний биелэлтийг тухайлан судлах нь зүйтэй гэж үзлээ. Энэ шүүхийн шийдвэрт тусгагдсан мөнгөн дүнгийн хэмжээ огцом өсөж хэдэн их наядаар тооцогдох болсон ба мөнгөн дүнгийн хэмжээ огцом өссөн нь нийгэм, эдийн засаг, санхүүгийн хямралтай холбон үзэж болно.

Түүнчлэн 2004 оны жилийн эцсийн байдлаар 26769 гүйцэтгэх хуудас бүхий 47,1 тэрбум төгрөгийн төлбөр барагдуулж байсан бол 2024 онд 56920 гүйцэтгэх хуудас бүхий 3,4 их наяд төгрөгийн төлбөр, тэтгэлэг биелүүлэхээр ажиллаж байгаа нь ба энэ хугацаанд гүйцэтгэх хуудас, түүний мөнгөн дүн хэд дахин өссөнтэй холбон тайлбарлаж болох юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлт муу байгаа нь нийгэм, эдийн засгийн олон хүчин зүйлээс шалтгаалах хэдий ч төлбөр төлөгчийн төлбөрийн чадваргүй байдал, хариуцлагын тогтолцоо сул, эрх зүйн зохицуулалтын хангалтгүй зэргээс нөлөөлж байна. Төлбөр төлөгч төлбөрийн чадваргүй байх нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд учруулах сөрөг нөлөөллийн хамгийн их нь бол төлбөр төлөхөөс зайлсхийх, төлбөр төлөгчийн оршин суух хаяг тодорхойгүй байдал удаах байрыг эзэлж байна.

Төлбөр төлөгчийн төлбөрийн чадваргүй байдал нь улс орны эдийн засгийн хөгжил, бодлого, хэрэгжилтээс шууд шалтгаалдаг. Улс орны эдийн засгийн харилцаа нь нийгмийн бүхий л харилцааны суурь нь бөгөөд оршин тогтнох үндэс нь билээ.

Төлбөрийн чадваргүй байдал нь дараах шалтгаанаас хамааран гарч байна. Үүнд:

1. Ажилгүйдэл буюу эдийн засгийн хөгжил “буурах тусам ажилгүй иргэдийн тоо ихсэж амьжиргааны түвшин буурна. Төлбөр төлөгч иргэн ажил, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа нь төлбөр төлөх боломж буурах, улмаар төлбөр

төлөхгүй байх санаа сэдэл үүсэж, төлбөр төлөхөөс зайлсхийх, саад хийх, оршин суугаа хаягаа өөрчлөх, оргон зугтаах, орлогоо нуун дарагдуулах, эд хөрөнгийн мэдүүлгээ гаргаж өгөхгүй байх, эсхүл худал гаргах зэрэг үйлдэл гаргана. Үүний улмаас шүүхийн шийдвэрт заагдсан төлбөрийг төлөх бодит бололцоо буурч, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учирч, шүүхийн шийдвэрийн биелэлт хангалтгүй болж эхэлдэг.

2. Мөнгөний ханшны уналт нь төлбөр төлөгчөөс төлбөр гаргуулах шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд сөргөөр нөлөөлж байдаг эдийн засгийн үзэгдэл, үйл явц юм. Мөнгөний ханш унах тусам иргэдийн орлого багасаж, тэр хэмжээгээр худалдан авах чадвар доройтон улмаар бусдаас авсан эд зүйл мөнгө, бусдад төлөх ёстой төлбөрийг төлөхгүй байж боломж бололцоог эрэлхийлж эхлэх бөгөөд хөрөнгө орлогоо нуух зэргээр төлбөр төлөхөөс зайлсхийх идэвхтэй үйлдлүүд хийдэг.

3. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ бага байгаа нь иргэдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх урам зоригийг мохоож, улмаар ажилгүйдэл, ядуурлын түвшнийг нэмэгдүүлж байгаа ба шүүхийн шийдвэр үл биелүүлэх гэмт хэргийн гаралтыг нэмэгдүүлж, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд сөргөөр нөлөөлдөг шалтгаан болж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг төлбөр төлөгч субъектээс хамаарч төлбөр төлөгч-иргэн, төлбөр төлөгч-хуулийн этгээд гэж шийдвэр гүйцэтгэх гүйцэтгэх арга, журмаас нь хамааран мөнгөн хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа, эд хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа, эд хөрөнгийн бус шаардлага буюу тодорхой үүрэг гүйцэтгэх, гүйцэтгэхгүй байхыг даалгасан шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаа, тэжээн тэтгэх үүрэг буюу хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах ажиллагаа гэж хуваан авч үзэж болно.

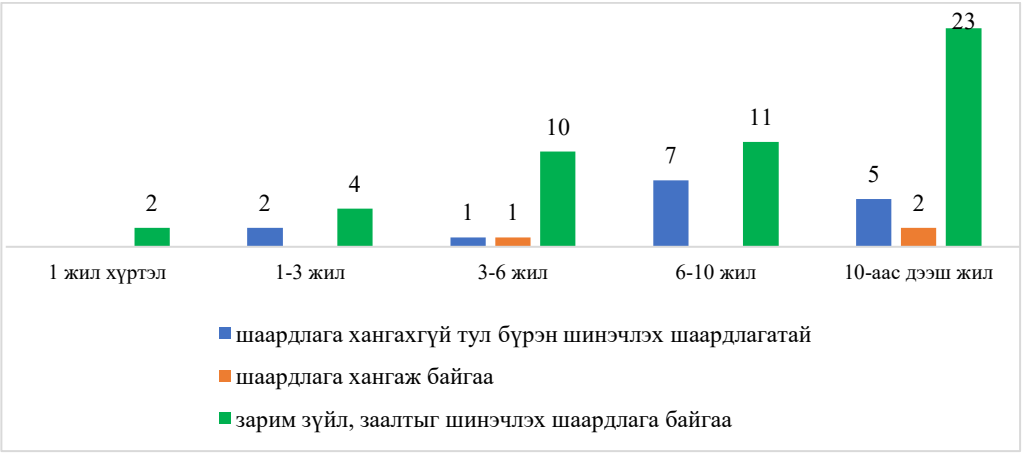
Шийдвэр гүйцэтгэгч нь гүйцэтгэх баримт бичигт заасан төлбөрийг төлбөр төлөгчөөс гаргуулан төлбөр авагчийн зөрчигдсөн эрхийг нөхөн сэргээх зорилгоор ШШГТХ-д заасан арга, журмын дагуу төлбөр төлөгчид эд хөрөнгө байгаа эсэх талаар хуульд заасан журмаар мэдээлэл олж авах, төлбөр төлөгчийн мөнгөн хадгаламж болон харилцах данснаас хасалт хийх, эд хөрөнгийг битүүмжлэх, албадан барьцаалах, эд хөрөнгийг хураах, худалдан борлуулах”[16] -тай холбогдсон ажиллагааг явуулна.

Шийдвэр гүйцэтгэгч ШШГТХ-р “тогтоосон төлбөр төлөгчийн банк, эрх бүхий хуулийн этгээд дэх хадгаламжийн болон харилцах дансанд байгаа мөнгөн хөрөнгө, эсхүл үнэт цаас, түүнчлэн үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, бусад хөрөнгөөс төлбөрийг албадан гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дараалыг

[16] Батгэрэл, Я. Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон бүтээл. Уб., 65 дахь тал.

баримтална. Түүнчлэн төлбөр төлөгчийн эдийн бус хөрөнгө”[17], “гэр бүлийн гишүүдийн хамтран өмчлөх дундын хөрөнгө”[18], “хуваарьт хөрөнгө”[19] хэсгээр буюу хамтран өмчлөх төлбөрийн шаардлага хангахуйц хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг зохион байгуулдаг.

Судалгааны явцад иргэний 68 шийдвэр гүйцэтгэгчээс өнөөгийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй ШШГТХ-д тусгагдсан иргэн, захиргааны шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагааг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалтад үнэлгээ өгөхтэй холбоотой асуулга авахад дараах дүн гарлаа.



Зураг 4. ШШГТХ-ийн иргэн, захиргааны шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зохицуулалтад өгсөн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн үнэлгээ

Судалгааны түүврийн 15 буюу 22.1 хувь нь шаардлага хангахгүй тул бүрэн шинэчлэх шаардлагатай, 50 буюу 73.5 хувь нь зарим зүйл, заалтыг шинэчлэх шаардлагатай, зөвхөн 3 буюу 4.4 хувь нь шаардлага хангаж байгааг илэрхийлжээ. Зарим зүйл, заалтыг шинэчлэх шаардлагатай гэж үзсэн шийдвэр гүйцэтгэгчийг ажилласан жилээр нь ангилан үзвэл 1 жил хүртэл ажилласан алба хаагч 100 хувь,

[17] Гуравдагч этгээдэд холбогдох бараа, ажил үйлчилгээ нийлүүлсний төлбөрийг шаардах эрх, гүйцэтгэх баримт бичигт заасан төлбөр төлөгчийн шаардах эрх, оюуны өмчийг эзэмших, ашиглах, өмчлөх болон тэдгээртэй холбоотой шаардах эрх, төлбөр төлөгчийн эдийн бус бусад хөрөнгийг эдийн бус хөрөнгө гэнэ.

[18] Иргэний хуулийн 126 дугаар зүйлд “Гэрлэснээс хойш хамтран амьдарсан хугацаанд бий болсон гэр бүлийн гишүүдийн хуваарьт хөрөнгөөс бусад хөрөнгө нь гэр бүлийн гишүүдийн хамтран өмчлөх дундын өмч мөн” гэж заасан.

[19] Иргэний хуулийн 127 дугаар зүйлд гэр бүлийн хуваарьт хөрөнгийг гэрлэхийн өмнө олж авсан эд хөрөнгө, мөнгөн хуримтлал, эд хөрөнгийн эрх, өв, бэлэглэлийн журмаар шилжүүлэн авсан мөнгөн хуримтлал, эд хөрөнгө, эд хөрөнгийн эрх, тэдгээрийг худалдсан, арилжсаны үр дүнд олж авсан эд хөрөнгө, мөнгө, амин хувийн хэрэгцээг хангахад зориулсан эд хөрөнгө, оюуны өмчлөлийн зүйлийн үнэ буюу зохиогчийн шагнал, хувийн авьяас, чадвар, ололт амжилтыг сайшаан шагнасны орлого, хуваарьт эд хөрөнгөөрөө олж авсан, мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа явуулахад шаардагдах хөрөнгө, мөнгө хэмээн заасан.

3-6 жил ажилласан алба хаагчийн 83 хувь, 6-10 жил ажилласан алба хаагчийн 61.1 хувь, 10-аас дээш жил ажилласан алба хаагчийн 76.6 хувь нь хариулжээ. Асуулгаас дүгнэж үзэхэд оролцогчдын 95 хувь нь эрх зүйн зохицуулалт өнөөгийн шаардлага хангахгүй байгаа тул шинэчлэх шаардлага байна гэж үзсэн нь иргэн, захиргааны шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчлэх шаардлага урган гарсан байна гэж үзлээ.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх, төлбөр барагдуулах хамгийн гол арга хэрэгсэл нь баталгаажуулах арга хэмжээ бөгөөд энэ нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны биелэлтийн үр дүнтэй шууд холбогдоно.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх баталгаажуулах арга хэмжээ нь төлбөр төлөгч, түүний хөрөнгийн талаар мэдээлэл цуглуулахаас эхлэх бөгөөд ШШГЕГ-ын “Төрийн байгууллагуудын лавлагааны нэгдсэн системээс мэдээллийг хүлээн авах бөгөөд цахим системд холбогдоогүй төрийн болон бусад байгууллагуудад албан бичгээр хүсэлт гарган хариуг авч, хөрөнгө тогтоогдсон даруйд иргэний гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талууд /төлөөлөгч/, бусад хүн, хуулийн этгээдийн төлөөллийг дуудан ирүүлэх;

- иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талууд /төлөөлөгчид/, бусад хүн, хуулийн этгээдээс гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг биелүүлэхэд шаардлагатай баримт бичиг, лавлагаа, тодорхойлолт гаргуулан авах;

- төлбөр төлөгч, түүний эд хөрөнгийг эрэн сурвалжлах;

- төлбөр төлөгч болон бусад этгээдээс төлбөр төлөгчийн хөрөнгийн тухай мэдүүлэг гаргуулан авах, түүнийг төлбөртэй этгээдийн бүртгэлд бүртгэх;

- төлбөр төлөгчийн үйл ажиллагаанд холбогдох санхүүгийн болон бусад баримт бичигт үзлэг хийх;

- иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талууд /төлөөлөгч/, бусад хүн, хуулийн этгээдэд гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг хангах зорилгоор тодорхой үүрэг хүлээлгэх, энэ тухай мэдэгдэл хүргүүлэх;

- төлбөр төлөгч, түүний эд хөрөнгийг эзэмшиж, ашиглаж байгаа этгээдийн орон байрнаас бусад газар, барилга байгууламж, агуулах сав, эзэмшил газарт нэвтрэн орох, үзлэг хийх;

- төлбөр төлөгчийг албадан нүүлгэхээс бусад тохиолдолд ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн зөвшөөрснөөр төлбөр төлөгч, түүний эд хөрөнгийг эзэмшиж, ашиглаж байгаа этгээдийн орон байранд нэвтрэн орох, үзлэг хийх;

- гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг биелүүлэх зорилгоор төлбөр төлөгчийн бие, бэлэн мөнгө, бусад хөрөнгөд үзлэг хийх, тэдгээрийг битүүмжлэх,

барьцаалах, хураан авах, худалдан борлуулах, хураан авсан эд зүйл, хөрөнгийг хадгалуулах, хамгаалуулахаар хүлээлгэн өгөх;

- хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу битүүмжилсэн, барьцаалсан, хураан авсан эд зүйл, хөрөнгийг үнэлэх, уг ажиллагаанд үнэлгээчнийг оролцуулах;

- төлбөр төлөгчийн эд хөрөнгө, түүний эрхийн бүртгэлийн талаар улсын бүртгэлийн байгууллагад хандах, лавлагаа, тодорхойлолт гаргуулах;

- иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогчоос гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэх;

- төлбөр төлөгчийн улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн эрхийг түдгэлзүүлэх;

- төлбөр төлөгчийн банк, эрх бүхий хуулийн этгээд дэх мөнгөн хадгаламж, харилцах данс дахь хөрөнгөөс суутгал хийх, дансны зарлагын гүйлгээг хаах, банк, эрх бүхий хуулийн этгээдэд данс нээх, эзэмших эрхэд хязгаарлалт тогтоох, эсхүл эзэмшиж байгаа дансны орлого, зарлагын гүйлгээнд хяналт тавих;

- хуульд заасны дагуу төлбөр төлөгчийн гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх;

- үл хөдлөх эд хөрөнгийг төлбөр авагчийн удирдлагад шилжүүлэх;

- худалдан борлогдоогүй хөрөнгийг төлбөрт тооцон суутгаж төлбөр авагчид шилжүүлэх, уг зорилгоор албадан чөлөөлөх”[20].

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийсний дүнд дараах дүгнэлт, зөвлөмжид хүрлээ.

1. ШШГТХ-д төлбөр төлөгчийн үүргийг тодорхой зааж өгөөгүй нь төлбөр төлөгч шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлдэг, шийдвэр гүйцэтгэгчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг үл тоодог, биелүүлдэггүй, дүр эсгэж биелүүлдэг, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд санаатайгаар саад учруулж, удаашруулдаг, шийдвэр гүйцэтгэгчид ажлын ачаалал бий болгох зэрэг сөрөг үр дагаврыг дагуулж байгаа тул тусгайлан хуульчлах шаардлага байна гэж үзлээ. ШШГТХ-ийн 33 дугаар зүйлийн 33.2-д төлбөр төлөгчийн хүлээх үүргийг нарийвчлан тусгах, тухайлбал, гүйцэтгэх баримт бичиг, хууль тогтоомжид заасан үүргийг биелүүлэх, шийдвэр гүйцэтгэгчийн дуудсанаар хүрэлцэн ирэх, шийдвэр гүйцэтгэгчийн тавьсан

[20] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлд “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээ гэж гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг албадан гүйцэтгэх, эсхүл төлбөр төлөгчийг гүйцэтгэх баримт бичигт заасан шаардлагыг тогтоосон хугацаанд бүрэн гүйцэтгэх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн шийдвэр гүйцэтгэгчийн хууль тогтоомжид заасан үндэслэл, журмын дагуу хэрэгжүүлэх арга хэмжээг ойлгоно” хэмээн заасан.

шаардлагыг биелүүлэх, шийдвэр гүйцэтгэгчийн шийдвэрийг гардаж авах, биелүүлэх асуудлыг шинээр тусгах шаардлага байна.

2. Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтэд шууд нөлөөлж буй хүчин зүйл нь төлбөр төлөгчийн төлбөрийн чадваргүй байдал болон шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явц дахь тодорхой ажиллагаанд шүүхэд гомдол гаргах явдал гэж үзлээ. Хэдийгээр иргэн Үндсэн хуульд заасан гомдол гаргах эрхтэй хэдий боловч нэгэнт шүүхээр шийдэгдсэн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр тогтоосон гэм буруутай үйлдлийн улмаас учруулсан хохирлоо нөхөн төлөхгүй байхад чиглэгдсэн гомдол гаргах, хугацааг удаашруулах арга хэмжээ авч байна. Иймд ШШГТХ-ийн 27 дугаар зүйлийн 27.1.4 дэх заалтыг хасах, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа бүрд шүүхэд гомдол гаргах эрхийг тусгасан ШШГТХ-ийн 55.7, 63.4, 87.7, 106.1 дэх заалтыг өөрчлөх шаардлага байна.

3. Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх, төлбөр барагдуулах хамгийн гол арга хэрэгсэл нь баталгаажуулах арга хэмжээ бөгөөд энэ нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны биелэлтийн үр дүнтэй шууд холбогдоно. Судалгааны дүнд үндэслэн “баталгаажуулах арга хэмжээ” гэсэн нэр томьёог өөрчлөх, эсхүл хууль зүйн агуулгын хувьд шинэчлэн тогтоох шаардлага байна гэж үзлээ.

4. Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх баталгаажуулах ажиллагаанд хамгийн их маргаан дагуулдаг хөрөнгийн үнэлгээ хийлгэхтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг өнөөгийн шаардлагыг хангахгүй байна. Шинжээч, үнэлгээчин гэх ойлголт нь эрх зүйн зохицуулалтын хувьд тухайн үйл ажиллагаанд ашиглагдах “Хөрөнгийн үнэлгээний тухай хууль”, “Шүүх шинжилгээний тухай хууль”-ийг тус тус удирдлага болгон ажилладаг тусдаа мэргэжил бөгөөд гагцхүү “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай” хуульд эдгээр ойлголтыг зааглаж шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны ямар тохиолдолд эдгээр мэргэжилтнийг оролцуулах талаар тодорхой тусгаагүй нь учир дутагдалтай гэж үзлээ. Түүнчлэн ШШГТХ-д шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дээрх дарааллыг хөрөнгө бүрд ижил байхаар тогтоосон нь хугацаа алдах, гомдол гаргах үндэслэлийг бүрдүүлж байх тул захиран зарцуулах эрхийг түдгэлзүүлсэн хөрөнгөд явуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дараалалд хураан авсан даруйд үнэлгээ тогтоох шийдвэр гаргах дарааллаар тогтоох шаардлагатай байна.

5. Судалгааны явцад шийдвэр гүйцэтгэгчдээс хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлын талаарх асуулгад 41 буюу 60.3 хувь нь төлбөр төлөгчийн хаяг тодорхойгүй, 20 буюу 29.4 хувь нь төлбөр төлөгч төлбөрийн чадваргүй, 7 буюу 10.3 хувь нь төлбөр төлөгчид хүлээлгэх хариуцлага сул гэж хариулсан. Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэхэд төлбөр төлөгчийг ажлын байраар хангах арга хэмжээг зохион байгуулалтын хувьд авах шаардлага байна.

6. ШШГТХ-д шүүхийн шийдвэрээр тогтоосон тэтгэлгийг хугацаанд нь төлөөгүй бол хожимдуулсан хоног тутамд тогтоосон тэтгэлгийн үнийн дүнгийн 0.5 хувиар алданги төлөх, алдангийн нийт хэмжээ төлөгдөөгүй тэтгэлгийн үнийн дүнгийн 50 хувиас хэтрэхгүй байх албадлагын арга хэмжээг шинээр тусгах шаардлагатай байна.

7. Шийдвэр гүйцэтгэгчдээс авсан төлбөрийн чадваргүй иргэнээс төлбөр гаргуулах ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх таны санал гэсэн асуултад 98,6 хувь нь ажлын байраар хангаж, цалин хөлснөөс нь төлбөр төлүүлдэг эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох, 1,4 хувь нь нуугдмал эд хөрөнгийг эрэн сурвалжлах тогтолцоог бий болгох гэж хариулсан бол төлбөрийн чадваргүй хуулийн этгээдээс төлбөр гаргуулах ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх талаарх асуулгад 21 буюу 30.9 хувь нь хуулийн этгээдийн үүсгэн байгуулагч, хувь эзэмшигчийн эд хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах гэж үзсэн бол 47 буюу 69.1 хувь нь төлбөр төлөгч хуулийн этгээдийг татан буулгах ажиллагааг эхлүүлэх, харин иргэний хувьд ажлын байраар хангаж, цалин хөлснөөс нь төлбөрийг төлүүлэх нь зүйтэй гэж үзжээ**.**

8. Төлбөрийн үнийн дүнгээс үл хамааран төлбөр төлөгч иргэн, төлбөр төлөгч-хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлага, хувьцаа эзэмшигчийн гадаадад зорчих эрхийг үнийн дүнгээс үл хамааран түдгэлзүүлэх зохицуулалтыг тусгах нь эрэн сурвалжлагдаж байгаа үндэслэлээр шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг түдгэлзүүлэх, удаашрах нөхцөлийг бууруулах боломжтой байна. Дээрх заалттай уялдуулан Компанийн тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.3 дахь хэсэгт заасны дагуу төлбөр төлөгч-хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагаас гадна хувьцаа эзэмшигчийн гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх зохицуулалтыг нэмэлтээр тусгах нь зүйтэй байна.

9. Эд хөрөнгийн бус шаардлагыг хангах “тодорхой ажиллагаа гүйцэтгэх, эсхүл тодорхой ажиллагаа гүйцэтгэхгүй байх, орон байр, барилгаас нүүлгэн гаргах, байр, агуулах сав, газар чөлөөлөх, барилга байгууламжийг нураах, төлбөр авагчийг байр, барилга байгууламжид нүүлгэн оруулах, хүүхдийг эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчид шилжүүлэх, тэдгээртэй уулзуулах, үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн, өөр ажилд шилжүүлсэн ажилтныг эгүүлэн тогтоох, ажилд эгүүлэн томилох, үйл ажиллагааг зогсоох, хурал хуралдуулах, гэрээний үүргээ биелүүлэх”-ыг даалгасан шийдвэрийг биелүүлэхээс зайсхийсэн төлбөр төлөгчид хүлээлгэх хариуцлагыг нарийвчлан зохицуулаагүй байна. Иймд эд хөрөнгийн бус шаардлагыг хангах иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх нэгдсэн ойлголтыг иргэний эрх зүйн хүрээнд бий болгож, тухайн шийдвэрийг гүйцэтгээгүй этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог бий болгох шаардлага байна.

10. ШШГТХ болон холбогдох бусад хуульд төлбөр төлөгч-иргэн болон төлбөр төлөгч-хуулийн этгээдийг төлөөлөх эрх бүхий этгээдийн дундын

өмчлөлийн болон нуугдмал хөрөнгийг олж илрүүлэх зорилгоор төлбөр төлөгчийн гэр бүлийн гишүүд, хамаарал бүхий этгээдийн эд хөрөнгийн шаардлагатай мэдээлэл, лавлагаа, баримт бичиг, тодорхойлолтыг бусад хүн, хуулийн этгээд, банк, санхүүгийн байгууллагаас гаргуулан авах эрх зүйн зохицуулалтыг шинээр нэмэх нь зүйтэй.

11. Эрүүгийн хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.7.2-т байсан төлбөр төлөгч хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн зохицуулалт буюу “Энэ гэмт хэргийг хуулийн этгээдийн нэрийн өмнөөс, хуулийн этгээдийн ашиг сонирхлын төлөө үйлдсэн бол хуулийн этгээдийг хорин мянган нэгжээс нэг зуун хорин мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох ял шийтгэнэ” гэсэн заалтыг 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон нь төлбөр төлөөгүй хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй болгосон. Иймд хуулийн энэ заалтыг сэргээн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

---o0o---

ЗАХИРГААНЫ ХЭРГИЙН ТАЛААРХ ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙГ АЛБАДАН ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГАА

“ENFORCEMENT OF ADMINISTRATIVE COURT DECISIONS THROUGH COMPULSORY EXECUTION"



Я.Батгэрэл

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), хурандаа

Товч агуулга: Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал[21]-ын 7 дугаар зүйлд “Хүн бүр хуулийн өмнө адил тэгш бөгөөд ямар ч алагчлалгүйгээр хуулиар адилхан хамгаалуулах эрхтэй", 10 дугаар зүйлд "хараат бус, тал хардаггүй шүүхээр шүүлгэх эрхтэй" гэж зааснаас үзвэл, шударга шүүхээр шүүлгэх үндсэн эрхийн агуулга нь иргэдээ ялгаварлан гадуурхдаггүй, алагчилдаггүй, тал засдаггүй шүүхээр эрхээ хамгаалуулах тухай ойлголт юм.

Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжийн эх сурвалж нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ болон Монгол Улсын Үндсэн хууль[22], түүнд нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомж байхаар тогтоосон. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт[23]-ын 14 дүгээр зүйлийн 1-д “Шүүх ба тусгай шүүхийн өмнө бүх хүн тэгш эрхтэй. Хүн бүр өөрт тулгасан эрүүгийн хэргийг хянан хэлэлцүүлэх буюу иргэний нэхэмжлэлийн хүрээнд эрх, үүргээ тодорхойлохдоо хуулийн дагуу байгуулагдсан эрх бүхий, хараат бус, тал үл харах шүүхээр нээлттэй, шударгаар шүүлгэх эрхтэй”, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн далдугаар зүйлд “Үндсэн хуульд хууль, зарлиг, төрийн байгууллагын бусад шийдвэр, нийт байгууллага, иргэний үйл ажиллагаа бүрнээ нийцсэн байвал зохино[24]” хэмээн баталгаажуулжээ.

[21] НҮБ-ийн Ерөнхий Ассамблейн 1948 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдрийн 217/A III тогтоолоор батлагдсан.

[22] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. №1. 1992.

[23] НҮБ-ийн Ерөнхий Ассамблейн 1966 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 2200A XXI тогтоолоор батлагдаж, 1976 оны 3 дугаар сарын 23-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.

[24] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. №1. 1992.

Монгол Улсад Захиргааны хэргийн дагнасан шүүх байгуулагдсанаас хойш 20 жил болжээ. Тус шүүхийн шийдвэрийн биелэлт сүүлийн 10 жилийн дунджаар 55,7 хувь байгаа нь хангалтгүй, нэхэмжлэгчийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхол хангагдахгүй байна. Иймд захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй байгаа шалтгаан нөхцөл болон шүүхийн шийдвэр биелүүлэхгүй байгаа этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх замаар албадан гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтыг судлан дүн шинжилгээ хийж, тулгамдсан асуудлыг хөндөн, цаашид шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар санал гаргахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: Нийтийн эрх зүй, захиргааны байгууллага, албан тушаалтан, шүүхийн шийдвэр, шийдвэр гүйцэтгэгч, хууль зүйн хариуцлага, төлбөр төлөгч, үүрэг хариуцлага.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Захиргааны хэргийн шүүх нь эрх тэгш бус субъектүүдийн хоорондын хууль ёсны ашиг сонирхлыг тэнцвэржүүлж, шийдвэрээрээ дамжуулан иргэн хуулийн этгээдийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, нийтийн захиргааны байгууллага, албан тушаалтны хууль бус шийдвэр үйл ажиллагаанаас хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, хүний эрхийг хангах гол институт юм. Захиргааны хэргийн шүүхийн гол зорилго бол захиргааны байгууллага албан тушаалтны хууль бус үйл ажиллагаанаас зөрчигдсөн хүний эрхийг сэргээн тогтоож, эдлүүлэх үүргээр илэрхийлэгддэг бол шийдвэр гүйцэтгэл нь энэ зорилгыг хангахад оршдог[25].

Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь нэг талаас төр түүнийг төлөөлсөн захиргааны байгууллага, албан тушаалтан, нөгөө талаас эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдсөн хүн, хуулийн этгээд байдгаараа бусад төрлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанаас ялгаатай бөгөөд хариуцагчийг эрх залгамжлагч төлөөлөхдөө шүүхийн шийдвэрээр тодорхойлсон нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүрэн бүхэлд нь гүйцэтгэх үүрэг хүлээдгээрээ онцлог харилцааг үүсгэдэг. Захиргааны шийдвэр гаргах эрх бүхий этгээдийг захиргааны байгууллага болон албан тушаалтан гэж ангилах бөгөөд албан тушаалтан нь захиргааны байгууллагыг төлөөлж эрх зүйн харилцаанд оролцдог[26].

Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэрийг Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт байгаа холбогдох захиргааны байгууллага, хуулийн этгээд, албан тушаалтан, хүн заавал биелүүлэх үүрэгтэй бөгөөд сайн дураар биелүүлээгүй бол хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу албадан гүйцэтгэнэ[27]. Түүнчлэн захиргааны хэргийн

[25] Чимид, Б. Захиргааны хэргийн шүүхийн тухай мэдэгдэхүүн, Уб., 2004. 42 дахь тал

[26] Батгэрэл, Я., Замбага, Б., Цэрэнханд, Э., Бат-Эрдэнэ, М. Захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа. Уб., 2022. 14 дэх тал

[27] Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль. Уб., 2016. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №9

шүүхийн хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шийдвэрийг хэргийн оролцогч, түүний эрх залгамжлагч биелүүлэх үүрэгтэй.

Шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх нь хууль ёсны зарчмын суурь элементэд хамаарах бөгөөд "Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг заавал биелүүлэх" гэдэгт хуулийн этгээд, байгууллага, албан тушаалтнаас шүүхийн шийдвэрийг өөрчлөх, хүчингүй болгох эрхгүй байдгаар тодорхойлогдоно[28]. Энэхүү зарчим нь шүүхийн бие даасан байдлыг илтгэдэг ба зарим улсын хувьд хуульдаа тодорхой тусгаж хэрэгжүүлдэг.

Шүүх эрх мэдлийн нийтэд хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал нь шүүхээс гарч буй шийдвэр хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байхаас гадна заавал биелэгдэх (legitimate) шинжтэйд оршино. Хэрэв шүүхээс гарч буй шийдвэр биелэгдэхгүй тохиолдолд нийгэм, олон нийтийн дунд шүүхийн нэр хүнд унаж, итгэх итгэл алдарна.

Шүүхийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.1 дэх хэсэгт “хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрийг хүн, хуулийн этгээд заавал биелүүлэх үүрэгтэй. Шүүхийн шийдвэрийг сайн дурааараа биелүүлээгүй бол хууль заасан үндэслэл, журмын дагуу албадан гүйцэтгэнэ. Хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрийг санаатай биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхэд зориуд саад учруулсан этгээдэд хууль заасан хариуцлага хүлээлгэнэ” гэж заажээ.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх хувь хүний үүргээ биелүүлэлгүй эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөнийх нь төлөө хууль дээдлэх болон шударга ёсны зарчимд нийцүүлэн хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх шаардлага үүснэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцааны явцад үүссэн аливаа зөрчилд хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн үндэслэлийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлд “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн хууль ёсны шаардлагыг хүн, хуулийн этгээд биелүүлэх үүрэгтэй, алба хаагчийн хууль ёсны шаардлагыг үл биелүүлсэн, эсхүл хууль заасан үндэслэл, журмын дагуу явуулж байгаа шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулсан хүн, хуулийн этгээдэд хууль заасан хариуцлага хүлээлгэнэ” гэж тогтоож өгсөн.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлагын онцлог нь хуулиар тусгайлан тогтоож өгсөн бөгөөд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлсэн бол хариуцлагаас чөлөөлгөдөгт оршино. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй дэх хууль зүйн хариуцлагын төрөл, хэлбэр нь зөрчил гаргагч этгээдийн зөрчлийн шинж байдлаас хамааран янз бүр байх бөгөөд төрийн

[28] Амарсайхан, Ц. нар. "Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн дэлгэрэнгүй тайлбар. Уб., 2008. 59 дэх тал.

албадлагын төрлийг үндэслэн захиргааны хариуцлага, эрүүгийн хариуцлага, иргэний эрх зүйн хариуцлага, сахилгын хариуцлага хүлээлгэнэ.

Захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь шийдвэр гаргасан шүүхээс тухайн шийдвэрийг гүйцэтгэх хугацааг шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсноос хойш шийдвэрийн агуулга, хөндөгдөж байгаа эрх, ашиг сонирхлын онцлогоос хамааран тогтоож өгдгөөрөө бусад төрлийн шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх ажиллагаанаас өөр байдаг онцлогтой. Түүнчлэн захиргааны байгууллага, албан тушаалтны шийдвэр, үйл ажиллагааг өөрчлөх, хүчингүй болгох, төсвийн зориулалт бүхий мөнгөн хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах зэрэг албадах ажиллагааг явуулдаг.

Шийдвэр гүйцэтгэгч төлбөр төлөгч (хариуцагч)-д шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлэх хугацаа тогтоон өгч, тогтоосон хугацаанд сайн дураар биелүүлээгүй бол захиргааны шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэнэ.

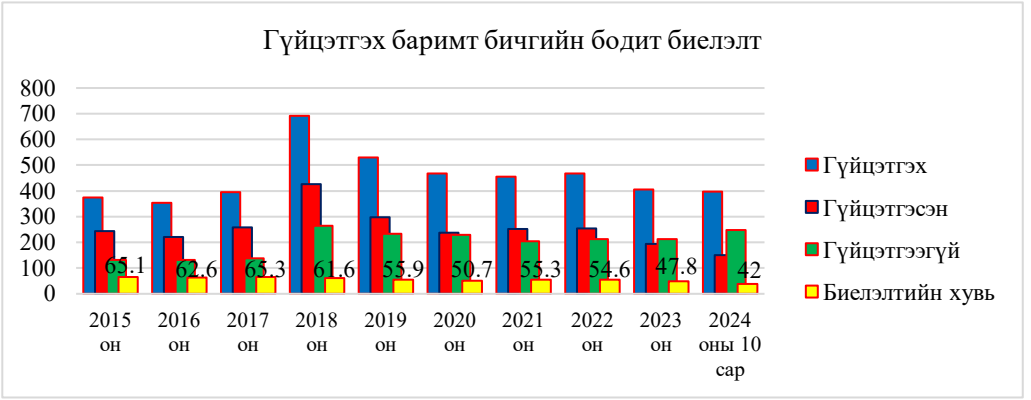
Хариуцагч шүүхээс тогтоосон буюу шүүхийн мэдэгдэлд заасан хугацаанд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй бол ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх хугацааг 14 хүртэл хоногоор сунгаж болох бөгөөд сунгасан хугацаанд биелүүлээгүй нөхцөлд хариуцагч этгээд хэн байхаас үл хамааран шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй талаар олон нийтэд мэдээлнэ.

Шийдвэр гүйцэтгэгч шүүхийн мэдэгдэлд заасан хугацаа, эсхүл ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн сунгасан хугацаа дуусмагц шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй захиргааны байгууллага, албан тушаалтны дээд шатны байгууллага, албан тушаалтанд захиргааны шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангах арга хэмжээ авахыг даалгасан шийдвэр гүйцэтгэгчийн мэдэгдэл хүргүүлж, шийдвэрийн биелэлтийг хангаж ажиллаагүй доод шатны албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сахилгын шийтгэл оногдуулах, авсан арга хэмжээний талаар эргэж мэдэгдэхийг үүрэг болгоно. Шийдвэр гүйцэтгэгчийн мэдэгдэлд заасан үүргийг хэрэгжүүлээгүй хүн, хуулийн этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх талаар тодорхой тусгасан байхыг шаарддаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд Засгийн газар, төрийн захиргааны төв байгууллага, бүх шатны Засаг дарга доод шатны байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагаанд хууль тогтоомжоор олгосон бүрэн эрхийн хүрээнд хяналт тавьж ШШГБ-тай харилцан хамтран ажиллах үүрэг хүлээсэн байдаг.

Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны төлбөр төлөгч (хариуцагч) нь төрийн байгууллага, албан тушаалтан байдгаас шалтгаалан иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанаас илүү урт хугацаа шаардагдсан ажиллагаа байсаар ирсэн. Нийтийн эрх, ашгийг хангах, хамгаалах чиг үүргийн хувьд төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа тасралтгүй, зогсолтгүй явах учиртай.

Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл гэж үзэж болно. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зорилго нь шүүхээс гарсан шийдвэрийг албадан биелүүлж, бусдын хуулиар хамгаалагдсан эрх ашгийг бодит байдлаар сэргээхэд оршдог[29]. Захиргааны хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа гүйцэтгэх баримт бичгийн биелэлтийн судалгааг сүүлийн 10 жилийн байдлаар дэлгэрэнгүй авч үзвэл дунджаар 55,7 хувь нь биелэгдсэн, 44,3 хувь нь биелэгдээгүй байна.



Зураг 1. Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны биелэлтийн талаарх судалгаа (2015-2024 он) "Эх сурвалж: ШШГЕГ-ын 2015-2024 оны тайлан, мэдээ"

2024 оны 10 сарын байдлаар захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэртэй 7,569,891.0 төгрөгийн үнийн дүнтэй 417 гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж 885,823.1 төгрөгийн үнийн дүнтэй 175 гүйцэтгэх баримт бичгийг бүрэн дуусгаж 6,684,068.0 төгрөгийн 242 гүйцэтгэх баримт бичгийн үлдэгдэлтэй байна. Мөн 19 гүйцэтгэх баримт бичгийн 159,035.6 төгрөгийг хэсэгчлэн төлүүлжээ. Мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт 11,7%, гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт 42% байна[30]. Тухайлбал, шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй 223 төлбөр төлөгч байна.

Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр бүрэн гүйцэт биелэгдэж байх нь эрх зүйн соёл, ухамсрын түвшин харилцан адилгүй олон нийтийн зүгээс Захиргааны хэргийн шүүхийг хүлээн зөвшөөрөхөд чухал ач холбогдолтой юм[31].

[29] Дугармаа, А. "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны онол практикийн асуудал" сэдэвт эрдэм шинжилгээний өгүүлэл.

[30] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 2023 оны тайлан мэдээ.

[31] Жамъянпүрэв, Э. "Захиргааны шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх ажиллгааны үр нөлөөг дээшлүүлэх" сэдэвт эрдэм шинжилгээний илтгэл. //Иргэн, захиргааны шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл: илтгэлийн эмхэтгэл. Уб., 2021. 117 дахь тал.

Өөрөөр хэлбэл Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл нь захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэрээс шууд хамааралтай байдаг онцлогтой.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй захиргааны байгууллага, албан тушаалтны талаарх судалгааг харьцуулан авч үзэхэд бүх шатны Засаг дарга, түүний Тамгын газар 36.3 хувь, төрийн яам, Сайд, яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга 20.6 хувь, Засгийн газрын агентлаг 15.7 хувь буюу дээрх байгууллагууд биелэгдээгүй гүйцэтгэх баримт бичгийн 72,6 хувийг эзэлж байна.

Д/д	Захиргааны байгууллага	Биелүүлээгүй	Үүнээс ажиллагаа явагдаж байгаа хугацаа												Эзлэх хувь
			2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	
1	Засгийн газар, ХЭГ	10	2	2	5				1						4.5
2	Яам, сайд, ТНБД	46	18	8	7	6		2	2	1	1		1		**20.6**
4	Бүх шатны засаг дарга, ТГ	81	28	20	9	7	4	3	3	1	1	1	0	4	**36.3**
5	Бүх шатны ИТХ	9	4	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4.0
7	Засгийн газрын агентлагууд	35	17	5	7	0	3	1	0	1	0	0	1	0	**15.7**
8	НЗД-ын харьяа байгууллагууд	21	13	4	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	9.4
9	Бусад захиргааны байгууллага	21	13	4	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	9.4
	НИЙТ	**223**	**95**	**45**	**33**	**14**	**10**	**6**	**6**	**3**	**2**	**1**	**4**	**4**	

Хүснэгт 1. Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдийн талаарх судалгаа (2013-2024 он) "Эх сурвалж: ШШГЕГ-ын 2013-2024 оны тайлан, мэдээ"

Төрийн байгууллага, алба хаагчийн буруутай үйл ажиллагааны улмаас иргэн, хуулийн этгээдэд учруулсан хохирол, төлбөрийг барагдуулах ажлын хүрээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2008-2023 оны төсөвт тусгагдсан мөнгөн хөрөнгөөс шүүхийн шийдвэрийг үндэслэн 72.6 тэрбум төгрөгийг төлбөр авагч иргэн, хуулийн этгээдэд олгосон байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.1 дэх хэсэгт "Иргэнийг, эсхүл улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлнэ[32]" гэж, 50.2-т "Төрийн албаны төв байгууллага шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргана[33]" гэж тус тус заасан. Төрийн албаны зөвлөл 2024 онд 35 төлбөр төлөгчид холбогдох 350,035.6

[32] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл Уб., 2018. №1
[33] Төрийн албаны тухай хууль. Уб., 2018. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №1

төгрөгийг албадан гаргуулахаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ханджээ.

Хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл:

Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцааны явцад зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд зөрчлийн шинжийг харгалзан Эрүүгийн хууль, Иргэний хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу хариуцлага оногдуулна. Зөрчил үйлсэн хүн, хуулийн этгээдийг үүргээ биелүүлээгүйтэй нь холбогдуулан ял, шийтгэл оногдуулсан нь уг үүргээ биелүүлэхээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

Захиргааны хариуцлага: Зөрчлийн тухай хуульд зааснаар "хууль, захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн, зөрчлийн тухай хуульд шийтгэл оногдуулахаар заасан үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчил гэнэ[34]". Хүн хуулийн этгээд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх харилцааны явцад шүүхийн шийдвэр, шийдвэр гүйцэтгэгчийн хууль ёсны шаардлагыг биелүүлэх боломжтой ч түүнийг биелүүлэх, хангах талаар зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлээгүй бол зөрчил үйлдсэн гэж үзнэ. Зөрчилд хүлээлгэх хуулийн хариуцлага нь шийтгэл юм. Шийтгэлийн зорилго нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцааны явцад хүн, хуулийн этгээдийг зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, зөрчил үйлдсэн тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх, шударга ёсыг тогтооход оршино.

Зөрчлийн тухай хуульд зааснаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцааны явцад хүн, хуулийн этгээдээс шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн дараах зөрчлүүдэд хариуцлага хүлээлгэхээр хуульчилсан байна.

1. Төрийн албан тушаалтны шийдвэрийг үл биелүүлэх, үйл ажиллагаанд нь саад учруулах. /15.2 дугаар зүйл/ Хууль сахиулах чиг үүргийг хэрэгжүүлж байгаа шийдвэр гүйцэтгэгчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхгүй байхыг уриалсан, үйл ажиллагаанд нь саад учруулсан, шийдвэр гүйцэтгэгчийг хүч хэрэглэхгүйгээр эсэргүүцсэн, эсхүл доромжилсон бол хүнийг хоёр зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг хоёр мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

Энэ зүйлд заасан хариуцлагыг захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй албан тушаалтанд хүлээлгэх үндэслэлтэй байна.

2. Шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлэх. /15.27 дугаар зүйл/ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогч бус иргэн, хуулийн этгээд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үед шийдвэр гүйцэтгэгчийн мэдэгдэх хуудсаар хүлээлгэсэн үүргийг зөрчсөн бол хүнийг хоёр зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний

[34] Зөрчлийн тухай хууль. Уб., 2017. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №24.

төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг хоёр мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

Энэ хариуцлагыг захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогч бус, төлбөр төлөгчийн дээд шатны байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд шийдвэр гүйцэтгэгчийн мэдэгдэх хуудсаар хүлээлгэсэн үүргийг зөрчсөн тохиолдолд оногдуулах үндэслэлтэй.

Эрүүгийн хариуцлага: Эрүүгийн хууль зөрчсөн зан үйлтэй холбогдон үүсэх хууль зүйн үр дагаврыг эрүүгийн хариуцлага гэнэ[35].

Эрүүгийн хууль[36]-ийн 1 дүгээр зүйлийн 1.3-т "Эрүүгийн хариуцлага нь тухайн хүн, хуулийн этгээдийн үйлдсэн гэмт хэрэг, гэмт хэргийн нийгмийн аюулын шинж чанар, хэр хэмжээ, гэм буруугийн хэлбэрт тохирсон байна" гэжээ эрүүгийн хариуцлагын зорилгыг "Гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг цээрлүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэхэд оршино" хэмээн тодорхойлжээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцааны явцад эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг Эрүүгийн хуулийн 21.7 дугаар зүйлд заасан. Энэ нь иргэний хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагааны явцад үүссэн гэмт бруутай үйлдэл, эс үйлдхүй байхаар хуульчилсан байна. Эрүүгийн хуульд заасан "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах, зайлсхийх гэмт хэрэг" түүнд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлагын зохицуулалт нь шүүхийн шийдвэр үл биелүүлсэн этгээдэд тэр дундаа захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй байна.

Сахилгын хариуцлага: Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй албан тушаалтны үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 132 дугаар зүйлийн 132.2 дахь хэсэгт "Шийдвэр гүйцэтгэгч шүүхийн мэдэгдэлд заасан хугацаа дуусмагц шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй захиргааны байгууллага, албан тушаалтны дээд шатны байгууллага, албан тушаалтанд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сахилгын шийтгэл оногдуулах, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангах арга хэмжээ авахыг даалгасан мэдэгдэл хүргүүлнэ" гэж сахилгын хариуцлага оногдуулах үндэслэлийг зааж өгчээ.

[35] Эрдэнэбат, Г. Эрүүгийн эрх зүй /гарын авлага/. Уб., 2007.,121 дэх тал.
[36] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл Уб., 2016. №7.

Төрийн албаны тухай хуульчийн 48 дугаар зүйлийн 8 дахь хэсгээр зөвхөн төрийн жинхэнэ албан хаагч гэж заасан нь улс төрийн албан хаагчид оногдуулах хариуцлагыг хязгаарласан явдал юм[37].

Түүнчлэн мөн хуулийн 76 дугаар зүйлийн 76.4 дэх хэсэгт "Төрийн албаны төв байгууллагын болон шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй, биелүүлсэн боловч албан хаагчийг хууль бусаар дахин ажлаас халсан албан тушаалтны шийдвэрийг энэ хуулийн 76.7-д зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албаны төв байгууллага хүчингүй болгож, буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ", 76.5 дахь хэсэгт "энэ хуулийн 76.4-д заасан эрх бүхий этгээд нь мэдэгдлийг заавал биелүүлж, авсан арга хэмжээний талаар 7 хоногийн дотор хариу мэдэгдэнэ", 76.6 дахь хэсэгт "энэ хуулийн 76.4, 76.5-д заасныг зөрчсөн эрх бүхий этгээдийг төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр төрийн албанаас хална", 76.7 дахь хэсэгт "энэ хуулийн 76.4-т заасан хууль бус шийдвэрийг Засгийн газар гаргасан бол уг шийдвэрийг төрийн албаны төв байгууллагын мэдэгдлийг үндэслэн Засгийн газар өөрөө ажлын 14 хоногийн дотор хүчингүй болгох үүрэгтэй" гэж тус тус заасан бөгөөд энэ хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах шаардлагатай.

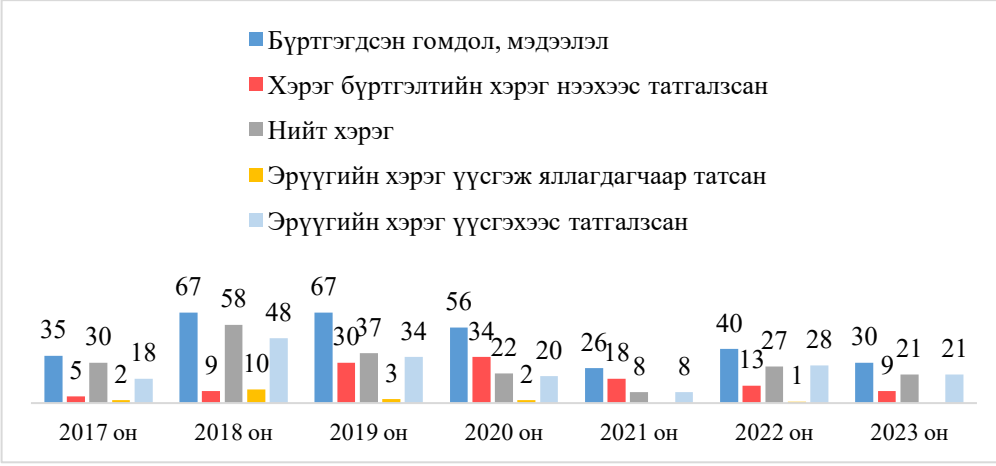
Иргэний эрх зүйн хариуцлага: ШШГтХ-ийн 132 дугаар зүйлийн 132.4 дэх хэсэгт "Захиргааны байгууллагын дансанд байгаа мөнгө нь төлбөрт хүрэлцэхгүй тохиолдолд төлбөрийг дараагийн жилийн төсөвт тусгаж, барагдуулах бөгөөд Захиргааны байгууллага төлбөрийг дараагийн жилийн төсөвт тусгаж, барагдуулаагүй бол нэхэмжлэгч шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй албан тушаалтан болон төрөөс өөрт учирсан хохирлоо нэхэмжлэх эрхтэй" гэж иргэний эрх зүйн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг тогтоожээ.

Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн талаар: ШШГБ 2023 онд шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийсэн 87 этгээдэд эрүүгийн хэрэг үүсгүүлэхээр цагдаагийн байгууллагад хандсан байна. Үүнээс 70 этгээдэд холбогдох материалд нотлох баримт дутуу, гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнгүй гэх шалтгаанаар эрүүгийн хэрэг үүсгэхээс татгалзан шийдвэрлэж, 17 төлбөр төлөгчид холбогдох гомдол хянагдаж байна.

[37] Батчимэг, Б. "Шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлс, тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам" сэдэвт хэлэлцүүлгийн эмхэтгэл. Уб., 2023. Төрийн албатай холбоотой захиргааны хэргийг шүүхийн шийдвэр түүний хэрэгжилтийг хангахад тулгамдаж буй асуудал. 103 дахь тал.

Зураг 2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах, зайлсхийх гэмт хэргийн судалгаа (Эрүүгийн хуулийн 21.7-р зүйл) "Эх сурвалж: ЦЕГ-ын судалгаа"

Цагдаагийн байгууллагад 2023 онд эрүүгийн хуулийн 21.7 дугаар зүйлд заасан 30 гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэнээс 9 гомдол, мэдээлэлд хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээхээс татгалзаж 21 гомдол, мэдээлэлд хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээн шалгаж эрүүгийн хэрэг үүсгэхээс татгалзан шийдвэрлэжээ.

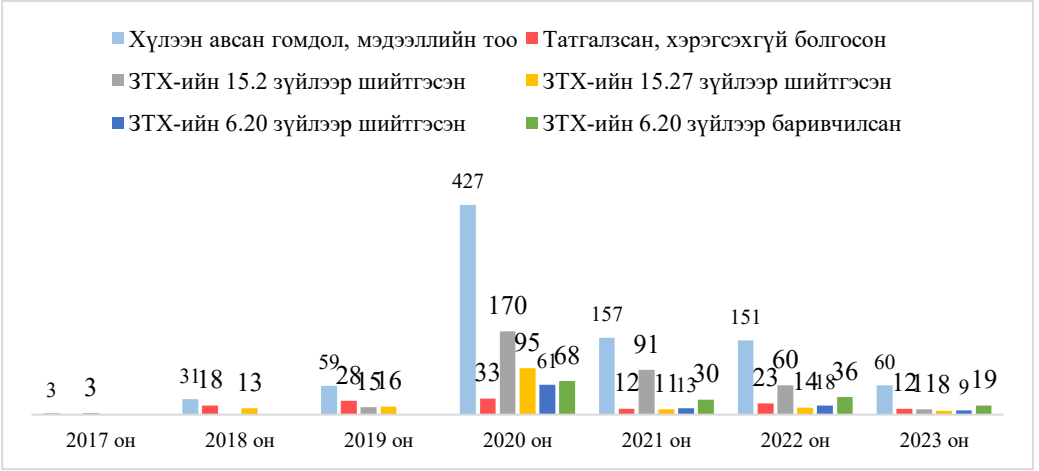


Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд эрүүгийн хариуцлага тооцуулахаар Цагдаагийн байгууллагад хандаж байгаа боловч холбогдох материалд нотлох баримт дутуу, гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнгүй гэх үндэслэлээр эрүүгийн хэрэг үүсгэхээс татгалзан шийдвэрлэжээ. Мөн эрүүгийн хэрэг үүсгүүлэхээр хандсан хугацаанд 2020 онд 5 төлбөр төлөгч, 2021 онд 4 төлбөр төлөгч төлбөрөө бүрэн төлж барагдуулсан нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтэд үр нөлөө үзүүлж байна гэж үзлээ.

Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн тохиолдол байхгүй байгааг энэ төрлийн зөрчлийг эрүүгийн хуульд гэмт хэрэгт тооцоогүйтэй холбон тайлбарлах нь зүйтэй.

Захиргааны хариуцлага хүлээлгэсэн талаар: Зөрчлийн тухай хуульд заасны дагуу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч мөн хуулийн 6.20 дугаар зүйлийн 6.20.6 дахь хэсэг, 15.2 дугаар зүйлийн 15.2.2 дахь хэсэг, 15.27 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр зөрчлийн хэрэг үүсгэн шалгах эрхтэй.

Эрх бүхий албан тушаалтан Зөрчлийн тухай хуульд заасан эрхээ хэрэгжүүлж зөрчил шалган шийдвэрлэн шийтгэл оногдуулсан талаарх мэдээг нэгтгэвэл:



Зураг 3. Зөрчлийн шийтгэл ногдуулсан судалгаа (сүүлийн 7 жилийн байдлаар) "Эх сурвалж: ШШГЕГ-ын мэдээ"

ШШГБ-ын хэмжээнд 2023 онд 60 гомдол, мэдээлэл хүлээн авч 12 гомдол мэдээлэлд зөрчлийн хэрэг үүсгэхээс татгалзаж 11 этгээдэд Зөрчлийн тухай хуулийн 15.2 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр шалгалтын ажиллагаа явуулж 9.8 сая төгрөгөөр, 8 этгээдэд мөн хуулийн 15.27 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр шалгалтын ажиллагаа явуулж 4.1 сая төгрөгөөр, 9 этгээдэд мөн хуулийн 6.20 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр шалгалтын ажиллагаа явуулж 900 мянган төгрөгөөр торгох шийтгэл, 19 төлбөр төлөгчид баривчлах шийтгэл оногдуулжээ.

Сахилгын хариуцлага хүлээлгэсэн талаар: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 132 дугаар зүйлийн 132.2 дахь хэсэгт "Шийдвэр гүйцэтгэгч шүүхийн мэдэгдэлд заасан хугацаа дуусмагц шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй захиргааны байгууллага, албан тушаалтны дээд шатны байгууллага, албан тушаалтанд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сахилгын шийтгэл оногдуулах, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангах арга хэмжээ авахыг даалгасан мэдэгдэл хүргүүлнэ" гэж заасан хэдий ч шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй албан тушаалтанд сахилгын хариуцлага оногдуулаагүй байна.

Хэдийгээр ШШГБ шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэхээр Цагдаагийн байгууллагад холбогдох материалыг хүргүүлэх, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч зөрчлийн хэрэг үүсгэн, шалган шийдвэрлэж байгаа боловч захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд эрүүгийн болон захиргааны хариуцлага хүлээлгэсэн тохиолдол байхгүй байна.

Харьцуулсан судалгааны талаар:

Гадаадын зарим улсын хууль тогтоомжид тусгагдсан шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэж буй хууль зүйн хариуцлагын харьцуулсан судалгааг хийхдээ хөрш орнууд болох Оросын холбооны Улс, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс, эрх зүйн хөгжил өндөртэй Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс, Шведийн Хаант Улс, Испанийн Хаант Улс, Ази тивийн төлөөлөл болох Япон Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, 1991 оноос тусгаар тогтнолоо зарласан Бүгд Найрамдах Казахстан Улс, Бүгд Найрамдах Молдов Улсыг сонгон судаллаа.

Улсын нэр	**Хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлага**
ОХУ	Төрийн алба хаагчид, албан тушаалтан шүүхийн шийдвэрийг санаатай биелүүлээгүй, эсхүл тэдгээрийг биелүүлэхэд саад учруулсан бол 200.000 хүртэл рубль эсхүл ялтны 18 сар хүртэл хугацааны цалин хөлс, бусад орлогын хэмжээгээр торгох, эсхүл 5 жил хүртэл хугацаагаар тодорхой албан тушаал эрхлэх тодорхой үйл ажиллагаа явуулах эрхийг хасах эсхүл 2 жил хүртэлх хугацаагаар албадан ажил хийлгэх эсхүл 6 сар хүртэлх хугацаагаар баривчлах эсхүл 2 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.
БНХАУ	Ардын шүүхийн шийдвэр, магадлалыг гүйцэтгэх чадвартай хэр нь биелүүлэхээс татгалзсан хүнд нөхцөл байдал хүнд бол 3 жилээс илүүгүй хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.
ХБНГУ	Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхэд саад учруулсан бол 6 сараас 5 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ. Хөнгөрүүлэх нөхцөл байдал байвал 3 жил хүртэл хугацаагаар хорих эсвэл мөнгөн торгууль оногдуулдаг байна.
Швед	Төрийн албан хаагчийг эрх мэдлээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулах, эрх мэдлээ хэрэгжүүлэхэд нь өшөө авах зорилготой үйлдлийг зүй бусаар үйлдсэн төрийн албан хаагчийг хохироосон, эсхүл танхайрсан бол 6 сар хүртэл хугацаагаар баривчлах ял шийтгэдэг байна.
Испани	Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй, эсхүл шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхэд саад учруулсан эрх бүхий байгууллага, төрийн албан тушаалтныг 6 сараас 1 жил хүртэл хугацаагаар баривчлах, 3-8 сар хүртэл хугацаагаар торгох, ажил, албан тушаалыг нь 1-3 жилийн хугацаатай түдгэлзүүлэх ял шийтгэнэ.
Япон	Албадан гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах зорилгоор хууран мэхлэх арга буюу хүч хэрэглэн хилээр нэвтрэх, оргон зайлах үйлдэл хийсэн этгээдийг 3 жилээс илүүгүй хугацаагаар хорих, эсхүл хоёр сая 500 мянган иенээс дээшгүй хэмжээгээр торгох шийтгэл хүлээлгэнэ.
БНСУ	Төрийн албан тушаалтан хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр үүргээ биелүүлэхээс татгалзсан, эсхүл үүргээ биелүүлээгүй бол түүнийг 1 жилээс илүүгүй хугацаагаар хорих, эсхүл мэргэшлийг нь 3 жилийн хугацаагаар түдгэлзүүлэх ял шийтгэдэг байна.
БНКУ	Хууль ёсны хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийтгэх тогтоол, шүүхийн бусад акт, гүйцэтгэх баримт бичгийг албан тушаалтан албан тушаалаа ашиглан саад учруулсан бол тодорхой албан тушаал эрхлэх, тодорхой үйл ажиллагаа явуулах эрхийг 5 жил хүртэл хугацаагаар хасаж, 1200 цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, 3-5 жил хүртэл хугацаагаар эрх чөлөөг хязгаарлах эсхүл 3-5 хүртэл хугацаагаар хорих ялаар шийтгэдэг.
БНМУ	Албан тушаалтан хүн санаатайгаар биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхээс зайлсхийсэн бол 650-850 хүртэл төлбөрийн нэгжээр торгох эсвэл 180-240 цаг хүртэл хугацаагаар цалин хөлсгүйгээр нийгэмд тустай хөдөлмөр

	хийлгэх, эсвэл 2-5 жил хүртэл хугацаагаар тодорхой албан тушаал эрхлэх буюу тодорхой үйл ажиллагаа явуулах эрхийг хасах ял шийтгэнэ.

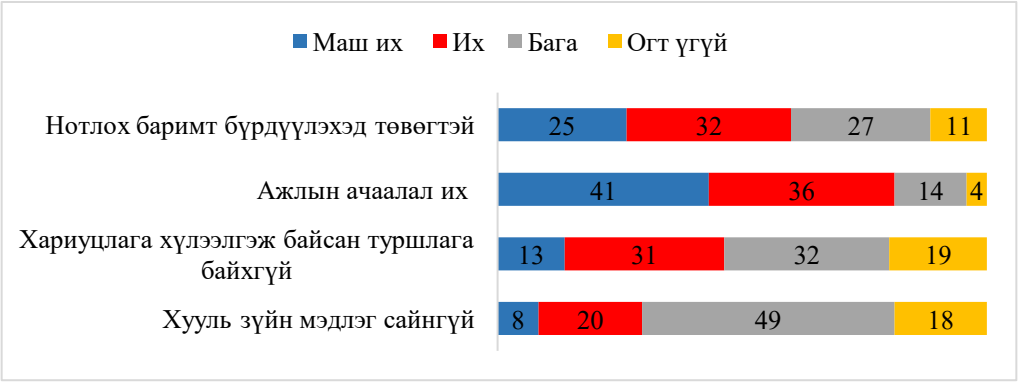
Хүснэгт 2. Гадаадын зарим оронд шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэж буй эрх зүйн зохицуулалтын талаарх судалгаа

Эдгээр улс орнууд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй этгээдэд дийлэнх тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэдэг бөгөөд хорих ялыг 3 сараас 5 жилийн хугацаагаар оногдуулах, торгох ял, нийгэмд тустай ажил хийлгэх, баривчлах, эрх чөлөөг хязгаарлах, тодорхой албан тушаал эрхлэх, үйл ажиллагаа явуулах эрх хасах зэрэг ялаар шийтгэх эрх зүйн зохицуулалттай байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгч нараас авсан судалгааны үр дүнгийн талаар:

Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэхэд учирч байгаа хүндрэл, бэрхшээл, анхаарах асуудлыг тодорхойлох, шийдвэрлэх арга замыг боловсруулах зорилгоор нийслэл, орон нутгийн 42 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч болон 95 шийдвэр гүйцэтгэгчээс анкетын арга ашиглан санал асуулга авч өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийлээ.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэхэд шийдвэр гүйцэтгэгчид тулгамддаг асуудлыг тодруулахад ажлын ачааллын нөлөө маш их гэж 43.2 хувь, их гэж 37.9 хувь, бага гэж 14.7 хувь огт үгүй гэж 4.2 хувь үзсэн бол нотлох баримт бүрдүүлэхэд маш их төвөгтэй гэж 26.3 хувь, их төвөгтэй гэж 33.7 хувь, бага гэж 28.4 хувь огт төвөггүй гэж 11.6 хувь тус тус үзсэн байна.



Зураг 4. Хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэхэд шийдвэр гүйцэтгэгч нарт тулгамдсан асуудал.

Мөн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэж байсан туршлагатай эсэхийг тодруулах зорилгоор асуусан туршлага байна уу гэсэн асуумжид маш бага гэж 13.7 хувь, туршлага бага гэж 32.6 хувь, туршлагатай гэж 33.7 хувь, маш их туршлагатай гэж 20 хувь хариулсан. Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх талаар хууль зүйн мэдлэг хэр байгааг тодруулахад хууль зүйн мэдлэг

маш сайн гэж 18.9 хувь, сайн гэж 51.6 хувь, бага гэж 21.1 хувь, хариуцлага хүлээлгэх талаар мэдлэггүй гэж 8.4 хувь үзсэн байна.

Судалгааны дүнгээс харахад шийдвэр гүйцэтгэгч нарын 60 орчим хувь нь шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх талаар хууль зүйн мэдлэгтэй, хариуцлага хүлээлгэж байсан туршлагатай байна. Дийлэнх нь төлбөр төлөгчид хариуцлага хүлээлгэдэггүй шалтгаанаа ажлын ачаалал их болон хариуцлага хүлээлгэхээр холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд саналаа хүргүүлэх, нотлох баримт бүрдүүлэхэд төвөгтэй байдаг гэж үзжээ.

Бидний хийсэн судалгааны “захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхэд ямар хүндрэл учирч байна вэ?” гэсэн асуулгад 44.3 хувь нь Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх хууль эрх зүйн орчин дутагдалтай байдаг гэж хариулсан нь анхаарал татаж байна.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлэхгүй байгаа төлбөр төлөгчид хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог хэрхэн үзэж байна вэ гэсэн асуултад хариуцлага сул гэж 50 хувь, сайжруулах шаардлагатай гэж 32 хувь, сайн мэдэхгүй байна гэж 14 хувь, хариуцлага хангалттай гэж 4 хувь нь үзсэн бол Таны бодлоор шүүхийн шийдвэр биелүүлэхгүй байгаа төлбөр төлөгчид эрүүгийн хариуцлага /хорих ял/ хүлээлгэдэг болбол төлбөр төлөх байдал нэмэгдэх үү? гэсэн асуултад 82 хувь нь хариуцлага хүлээлгэдэг болчихвол үүргээ биелүүлэх байдал сайжирна гэж, 10 хувь нэмэгдэхгүй гэж, 8 хувь сайн мэдэхгүй гэж хариулсан нь шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд эергээр нөлөөлнө гэж үзжээ.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлагын төрлөөс алийг хүлээлгэх нь зүйтэй вэ? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын дийлэнх олонх буюу 59 хувь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлнэ гэж үзсэн бол 24 хувь нь захиргааны хариуцлага, 12 хувь нь сахилгын хариуцлага, 5 хувь нь иргэний хариуцлага хүлээлгэх зүйтэй гэж үзжээ.

ДҮГНЭЛТ:

Захиргааны хэргийг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлагын талаар судлан дараах дүгнэлтийг гаргаж байна.

1. Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх хувь хүний үүргээ биелүүлэлгүй эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөнийх нь төлөө хууль дээдлэх болон шударга ёсны зарчимд нийцүүлэн хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх хэрэгцээ шаардлага үүсчээ. Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагыг Төрийн албаны хуульд заасан сахилгын хариуцлага хүлээлгэхээр санал хүргүүлэх төдийгөөр хязгаарлан хууль дээдлэх зарчим, шударга ёсны зарчмыг хангахгүй нийгмийн зөрчилдөөний

онолын хүрээнд ялгамжтай хандсан байх тул шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй албан тушаалтанд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоог бүрдүүлэх нь зүйтэй.

2. Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн зохицуулалт байхгүй, захиргааны хариуцлага буюу зөрчлийн шийтгэл оногдуулах эрх зүйн зохицуулалт байгаа хэдий ч төдийлөн үр нөлөө үзүүлэхгүй байгаа нь холбогдох хуульд хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн зохицуулалт оновчтой биш байгаагаас үүсжээ. Эрүүгийн хуульд заасан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах, зайлсхийх гэмт хэрэг” түүнд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлагын зохицуулалт нь өмнөх эрх зүйн зохицуулалтын уламжлал, чиг хандлагаас ухарсан, шүүхийн шийдвэрийг санаатайгаар биелүүлэхгүй байгаа этгээдэд хариуцлага тооцох боломжгүй болсон байгааг Эрүүгийн хуульд нэмэлт оруулах замаар эрүүгийн хариуцлагын үр нөлөөг дээшлүүлэх, ШШГТ хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар төлбөр төлөгчийн үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай гэж үзлээ.

3. ШШГЕГ-аас шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачааллыг багасгах, тэнцвэржүүлэх, орон тоог нэмэгдүүлэх, ажлын байрны болон ажиллах нөхцөл боломжийг сайжруулах, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтийг сайжруулахад чиглэсэн цогц бодлого хэрэгжүүлэх, шийдвэр гүйцэтгэгч нарт хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаалтын шатанд нотлох баримт бүрдүүлэх чиглэлээр сургалт зохион байгуулах зэрэг зохион байгуулалтын оновчтой арга хэмжээ авах замаар дээрх гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай байна.

4. Шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийсэн этгээдэд заавал хариуцлага тооцдог механизмыг бүрдүүлэх, энэ талаарх алба хаагчдын мэдлэг, чадвар, хандлагыг дээшлүүлэх, сургалтыг тогтмол зохион байгуулах, гадаадын зарим улсын үр дүнтэй сайн туршлагаас өөрийн орны эрх зүйн зохицуулалтад нийцүүлэн нутагшуулах шаардлагатай байна гэж дүгнэлээ.

САНАЛ:

Энэхүү судалгааны ажил, дүгнэлтэд тулгуурлан шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх ажиллагааны үр нөлөөг сайжруулахтай холбоотой дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Нэг. Эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд:

1. Эрүүгийн хуулийн 21.7 дугаар зүйлийг дараах байдлаар шинэчлэн найруулах:

Эрүүгийн хуулийн 21.7 дугаар зүйл. **Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах, шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлэх.**

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах зорилгоор хөрөнгийн мэдүүлгээ зориуд буруу гаргасан, эд хөрөнгөө нуун дарагдуулсан,

бусдад шилжүүлсэн, үрэгдүүлсэн, оршин суух хаягаа өөрчилсөн, битүүмжилсэн, барьцаалсан, хураан авсан хөрөнгийг дур мэдэн захиран зарцуулсан бол хоёр мянга долоон зуун нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

2. Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг санаатай биелүүлээгүй, дүр эсгэн биелүүлсэн, дүр үзүүлсэн гэрээ байгуулсан, шийдвэр гүйцэтгэгчийн хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг жилээс гурван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс гурван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

Хоёр. Үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын хүрээнд:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтийг сайжруулахад чиглэсэн цогц бодлого хэрэгжүүлэх, туршлага бүхий шийдвэр гүйцэтгэгч нараас бүрдсэн ажлын хэсгээр он удаан жил шийдвэрлээгүй гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах,

2. Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх ажиллагааг тогтмол явуулах, шийдвэр гүйцэтгэгч нарт хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаалтын шатанд нотлох баримт бүрдүүлэх чиглэлээр сургалт зохион байгуулах.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Хууль тогтоомж:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль 1992 он
2. Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль 2002 он
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 он
4. Эрүүгийн хууль 2015 он
5. Зөрчлийн тухай хууль 2017 он
6. Төрийн албаны тухай хууль 2018 он

Олон улсын гэрээ:

1. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1948 он
2. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт 1966 он

Ном гарын авлага:

1. Чимид, Б. Захиргааны хэргийн шүүхийн тухай мэдэгдэхүүн, Уб., 2004.
2. Батгэрэл, Я., Замбага, Б., Цэрэнханд, Э., Бат-Эрдэнэ, М. Захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа. Уб., 2022.

3. Амарсайхан, Ц. нар. "Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн дэлгэрэнгүй тайлбар. Уб., 2008.
4. Дугармаа, А. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны онол практикийн асуудал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний өгүүлэл.
5. Батчимэг, Б. “Шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлс, тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт хэлэлцүүлгийн эмхэтгэл. Уб., 2023. Төрийн албатай холбоотой захиргааны хэргийг шүүхийн шийдвэр түүний хэрэгжилтийг хангахад тулгамдаж буй асуудал. 103 дахь тал.

Цахим эх сурвалж:

1. https://www.criminology.mn
2. https://www.legalinfo.mn
3. https://cd.gov.mn/

Бусад эх сурвалж:

1. Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ, тайлан.
2. Legal liability imposed on convicts who evade punishment in the form of travel restriction

---o0o---

ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

" LEGAL REGULATION OF THE EXECUTION OF CIVIL COURT DECISIONS AND INTERPRETATIONAL ISSUES"



Б.Золбоо

ДХИС-ийн Сургалт судалгааны 403-р анги- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш, хошууч

Товч утга: Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа иргэний болон захиргааны хэргийн гүйцэтгэх баримт бичигт дүн шинжилгээ хийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд тулгарч буй бэрхшээл, эрх зүйн орчны нийцтэй байдал, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа шалтгаан, нөхцөлийг илрүүлэн цаашид авч хэрэгжүүлэх боломжит санал, зөвлөмжийг боловсрууллаа.

Түүнчлэн Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсын иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтыг судалж харьцуулалт хийн өөрийн оронд хэрэгжүүлж болохуйц сайн туршлагыг нэвтрүүлэх талаар санал дэвшүүлсэн.

Abstract: The Capital City Court Enforcement Office analyzed the civil and administrative enforcement documents in which the enforcement process is being carried out, identified the difficulties encountered in the enforcement process, the compatibility of the legal environment, and the issues that are currently facing the enforcement process, identified the reasons and conditions for the insufficient implementation of court decisions, and developed possible proposals and recommendations for further implementation. In addition, the Federal Republic of Germany's legal regulations on civil enforcement were studied and compared, and good practices that can be implemented in our country were proposed.

Keywords: executors, judgments, human rights, freedoms, and actual fulfillment.

Түлхүүр үг: шийдвэр гүйцэтгэгч, шүүхийн шийдвэр, хүний эрх, эрх чөлөө, бодит биелэлт.

НЭГ. УДИРТГАЛ

Монгол улсад өрнөсөн эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд Үндсэн хуульд тусгалаа олсон хүний эрх, эрх чөлөөг хангах эрх зүйн баталгааг төр бүрдүүлж, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсөн тохиолдолд эрх ашгийг нь хамгаалах чиглэлээр олон хуулийг шинэчлэн баталсны нэг нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль юм. Шинэчлэн найруулсан энэхүү хуулийн үзэл баримтлалд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь хууль дээдлэх, хүний эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, шуурхай, энэрэнгүй байх зарчимд тулгуурлан үйл ажиллагаагаа явуулахаар заасан. Энэ хуулийн хүрээнд шүүх болон бусад байгууллагаас гаргасан шийдвэр, эрх зүйн баримт бичгийн үндсэн дээр бусдын хуулиар хамгаалагдсан зөрчигдсөн эрх ашгийг сэргээж, шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааг явуулахтай холбогдсон нийгмийн тодорхой харилцаа зохицуулагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, иргэний хэргийг хянан шийдвэрлээд шүүхээс гаргасан шийдвэр, шүүхээр баталгаажуулсан нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр, захиргааны шийтгэвэр, тэдгээрийн үндсэн дээр олгосон гүйцэтгэх баримт бичгийн гүйцэтгэлийг төрөөс эрх олгогдсон байгууллага болох Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага хариуцан хэрэгжүүлэхээр энэ хуулиар зохицуулсан.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны эрх ашиг нь зөрчигдсөн хэн боловч шүүхэд гомдол, нэхэмжлэл гарган зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх бөгөөд хариуцагч шүүхээс хүлээлгэсэн гүйцэтгэх баримт бичигт заасан шаардлагыг сайн дурын үндсэн дээр биелүүлээгүй тохиолдолд тухайн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх ажиллагаа хийгддэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа шуурхай, үр нөлөөтэй хэрэгжсэнээр Үндсэн хуулиар баталгаажсан энэхүү эрх бүрэн хангагдана.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь тухайн төлбөр төлөгчийн төлбөрийн чадвараас шууд шалтгаалдаг бөгөөд нэхэмжлэгчээс эд хөрөнгийг шүүхийн шатанд хамгаалуулах арга хэмжээг авхуулаагүйгээс төлбөр төлөгч эд хөрөнгөө нуух, бусдад шилжүүлж үрэгдүүлснээр төлбөрт гаргуулах эд хөрөнгө тогтоогдохгүй байх, төлбөрөөс зайлсхийдэг, салбар хуулиуд, хуулийн бусад байгууллагын хамтын ажиллагаа уялдаа холбоо хангалтгүй, мөн захиргааны байгууллага албан тушаалтан шүүхийн шийдвэр биелүүлдэггүй, биелүүлэхээс зайлсхийдэг зэрэг нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг удаашруулах томоохон шалтгаан болж байна.

Энэхүү илтгэлээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд гарч буй бэрхшээл, тулгамдсан асуудлын шалтгаан, үндэслэлийг илрүүлэн цаашид шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилтийг нэг мөр хангах арга замыг тодорхойлж бусад улсын сайн туршлагыг судалсны үндсэн дээр санал, зөвлөмж дэвшүүлэхийг зорилоо.

ХОЁР. ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ОЙЛГОЛТ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хүний эрхийн Түгээмэл тунхаглалд "... эрх нь зөрчигдвөл хүн бүр эрх мэдэл бүхий үндэсний шүүхээр эрхээ бүрэн сэргээлгэн тогтоолгох эрхтэй"(www.legalinfo.com, 1948) гэж, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 12-д "төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нь иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй" (www.legalinfo.mn, 1992) гэж тус тус заажээ.

Эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, түүнийг хангахуйц хууль зүйн баталгааг бүрдүүлэх үүднээс төрийн эрх барих байгууллага, шүүх эрх мэдлийн байгууллага, төрийн байгууллагуудыг шинэчлэн зохион байгуулахад ач холбогдол бүхий хуулиуд батлан гарсан билээ.

2017 онд шинэчлэн батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага иргэний хэргийг шүүхээр хянан шийдвэрлэж, шүүхээс гаргасан шийдвэр, шүүхээр баталгаажуулсан нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр, захиргааны шийтгэвэр, эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийтгэх тогтоолын эд хөрөнгө, зардал гаргуулах, хохирол нөхөн төлүүлэх заалт, тэдгээрийн үндсэн дээр олгосон гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад эд хөрөнгө битүүмжлэх, барьцаалах, хураах гэх мэт албадлагын шинж чанартай ажиллагааг гүйцэтгэхдээ процессын хэм хэмжээгээр зохицуулах шаардлагатай болдог ч дээрх байдлууд нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн материаллаг хэм хэмжээг зөв хэрэглэх баталгаа болж өгдөг (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй, 2006).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн материаллаг хэм хэмжээ нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцогч талуудын эрх үүргийн агуулгыг тодорхойлж, эрх үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд юу хийх ёстойг зааж өгдөг бол процессын хэм хэмжээгээр талуудын дурдсан эрх үүргийг ямар журам хэлбэрээр гүйцэтгэж болохыг заадаг байна.

Иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагааг иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл бөгөөд тусгай бие даасан үе шат байдлаар авч үзэх нь энэхүү ажиллагааны зарчим, мөн чанар, ажиллагаанд оролцогчдын бүрэн эрх, албадан биелүүлэх ажиллагааны журамтай салшгүй холбоотой гэж үзэж болно.

Төрийн үйлчилгээг иргэдэд ил тод, түргэн шуурхай, тасралтгүй, жигд хүртээмжтэй хүргэж, иргэд хоорондын хэрэг маргааныг шүүн таслах, хуулиар зохицуулагдсан харилцааны хэвийн үйл ажиллагааг хангах явдал төрийн байгууллагын үүрэг билээ.

Шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэхтэй холбогдуулан шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг үүсгэх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах, харьяалал тогтоох, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгө, эдийн бус хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах, тодорхой үүрэг гүйцэтгэх, эсхүл гүйцэтгэхгүй байхыг даалгах, орон сууц, байшин барилга, байгууламж, агуулах сав газар чөлөөлөх, нураах, хүүхэд гаргуулах, шилжүүлэх, ажилд эргүүлэн томилох тухай шүүхийн шийдвэрийг албадан биелүүлэх ажиллагааг хэлнэ.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг төлбөр төлөгч субъектээс хамаарч төлбөр төлөгч-иргэн, төлбөр төлөгч-хуулийн этгээд гэж шийдвэр гүйцэтгэх гүйцэтгэх арга, журмаас нь хамааран мөнгөн хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа, эд хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа, эд хөрөнгийн бус шаардлага буюу тодорхой үүрэг гүйцэтгэх, гүйцэтгэхгүй байхыг даалгасан шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаа, тэжээн тэтгэх үүрэг буюу хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах ажиллагаа гэж хуваан авч үзэж болно.

Шийдвэр гүйцэтгэгч, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар тогтоосон төлбөр төлөгчийн банк, эрх бүхий хуулийн этгээд дэх хадгаламжийн болон харилцах дансанд байгаа мөнгөн хөрөнгө, эсхүл үнэт цаас, түүнчлэн үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, бусад хөрөнгөөс төлбөрийг албадан гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дарааллыг баримтална. Түүнчлэн төлбөр төлөгчийн “эдийн бус хөрөнгө”[38], (www.legalinfo.mn, 2002), хуваарьт хөрөнгө (УИХ, 2002) хэсгээр буюу хамтран өмчлөх төлбөрийн шаардлага хангахуйц хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг зохион байгуулдаг.

Төлбөр төлөгч, түүний хөрөнгийн талаар мэдээлэл цуглуулахдаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын “Төрийн байгууллагуудын лавлагааны нэгдсэн систем”-ээс мэдээллийг хүлээн авах бөгөөд цахим системд холбогдоогүй төрийн болон бусад байгууллагуудад албан бичгээр хүсэлт гарган хариуг авч, хөрөнгө тогтоогдсон даруйд иргэний гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 2025 оны нэгдүгээр улирлын байдлаар иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны статистик мэдээнд дүн шинжилгээ хийж, гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлтийг судаллаа. Үүнд:

1. Иргэний хэргийн талаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх чиглэлээр нийт 41850 гүйцэтгэх баримт бичгийн 4.5 их наяд төгрөгийг биелүүлэхээс 7836 гүйцэтгэх баримт бичгийн 369.1 тэрбум төгрөгийг биелүүлж, 34014 гүйцэтгэх баримт бичгийн 4,1 их наяд төгрөгийн үлдэгдэлтэй, гүйцэтгэх баримт бичгийн

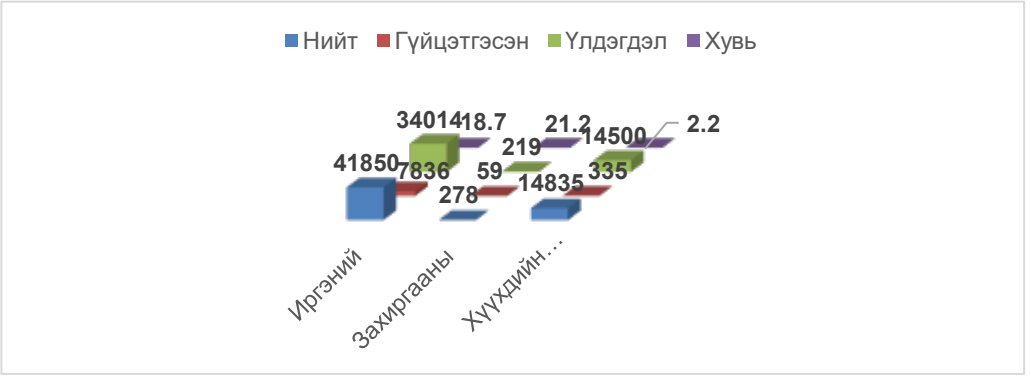
[38] Гуравдагч этгээдэд холбогдох бараа, ажил үйлчилгээ нийлүүлсний төлбөрийг шаардах эрх, гүйцэтгэх баримт бичигт заасан төлбөр төлөгчийн шаардах эрх, оюуны өмчийг эзэмших, ашиглах, өмчлөх болон тэдгээртэй холбоотой шаардах эрх, төлбөр төлөгчийн эдийн бус бусад хөрөнгийг эдийн бус хөрөнгө гэнэ.

бодит биелэлт 18,7 хувь, мөнгөн дүнгийн 8,3 хувьтай, шүүхээс шинээр 12807 гүйцэтгэх баримт бичиг нэмэгдэж ирсэн байна.

2. Захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх чиглэлээр нийт 6.9 тэрбум төгрөгийн 278 гүйцэтгэх баримт бичгийг биелүүлэхээс 911,1 сая төгрөгийн 59 гүйцэтгэх баримт бичгийг бодитой биелүүлж, 6,0 тэрбум төгрөгийн 219 гүйцэтгэх баримт бичгийн үлдэгдэлтэй, бодит биелэлт 21,2 хувь, мөнгөн дүн 13,2 хувийн үзүүлэлттэй байна.

3. Хүүхдийн тэтгэлгийн биелүүлбэл зохих 14835 гүйцэтгэх баримт бичгийн 31.3 тэрбум төгрөг биелүүлэхээс 335 гүйцэтгэх баримт бичгийн 5,0 тэрбум төгрөгийг биелүүлж, 14500 гүйцэтгэх баримт бичгийн 26.2 тэрбум төгрөгийн үлдэгдэлтэй, гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт 2,2 хувьтай, шүүхээс шинээр 697 гүйцэтгэх баримт бичиг шинээр нэмэгджээ (алба, 2025).

Хүснэгт №1. Гүйцэтгэх баримт бичгийн биелэлт. /2025 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар/



Дээрх судалгааны дүнг нэгтгэн дүгнэхэд 2025 оны эхний улирлын байдлаар иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлт гүйцэтгэх баримт бичгийн хувьд 18,7 хувь, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт 8,3 хувь байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хангалтгүй явагдаж байгааг харуулж байна гэж үзлээ.

Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулбал (алба Ш.-ы. ш., 2024).





Хүснэгт №2. Төлбөр төлдөггүй шалтгаан, нөхцөлийн судалгаа

Төлбөр хийгдээгүй шалтгаан					
Оршин суугаа хаяг тодорхойгүй	Хорих ял эдэлж байгаа	Эрэн сурвалжлаг даж байгаа	Төлбөрийн чадваргүй	Хэсэгчлэн төлж байгаа	Бусад
152	658	172	161	86	32785
4,131,371,9	13,901,509,5	4,920,866,5	10,198,596,5	66,758,416,5	4,000,383,243,2
0,4%	2%	0,5%	0,5%	0,2%	96.4%

Төлбөр төлөхгүй байгаа шалгаан, нөхцөл нь тодорхойгүй бусад гэдэг ангилалд нийт гүйцэтгэх баримт бичгийн 96,4 хувь байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэгч нарын хариуцлагыг сайжруулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

ГУРАВ. ХОЛБООНЫ БҮГД НАЙРАМДАХ ГЕРМАН УЛСЫН ИРГЭНИЙ ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГАА

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсад 1877 онд батлагдаж 1950, 1990 онуудад өөрчлөлт орсон Иргэний процессын хуулийн 5 дугаар бүлэг 704-945 дугаар зүйлүүдэд шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааны журмыг зохицуулсан байдаг бөгөөд уг хуульд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны нийтлэг үндэслэл, төлбөр төлөгчийн мөнгөн хөрөнгө, үл хөдлөх эд хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах, хуулийн этгээдийн төлбөрийг төлүүлэх журам зэргийг тогтоож өгсөн бол тус хуулийн 166, 753, 808, 831 дүгээр зүйлүүдэд ба Шүүхийн байгууламжийн тухай хуулийн 154 дүгээр зүйлд шийдвэр гүйцэтгэгчийн эрх зүйн байдлыг тодорхойлжээ.

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман улсад шүүхийн шийдвэрийг 3-н хэлбэрээр гүйцэтгэдэг.

Үл хөдлөх эд хөрөнгийг албадан хураан авах ажиллагаа эдийн засгийн хувьд хамгийн оновчтой ашигтай шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны нэг бөгөөд энэ нь төлбөр төлөгчид хүнд тусдаг байна.

Энэ аргыг 3-н тохиолдолд хэрэглэдэг:

1. Үл хөдлөх эд хөрөнгийг дуудлага худалдаагаар худалдах

2. Төлбөр авагчид албадан шилжүүлж өгөх

3. Үл хөдлөх хөрөнгийг хурааж зээлээр худалдан борлуулах газарт шилжүүлж мөнгийг нь оруулах.

Төлбөр авагчийн өргөдлийн дагуу үл хөдлөх эд хөрөнгийг хурааж шүүхийн шийдвэрийн дагуу худалдан борлуулдаг бөгөөд төлбөр авагчид төлбөр төлөгчийн үл хөдлөх эд хөрөнгийн жагсаалтыг танилцуулснаар төлбөр авагч өөрийн төлбөрөө бүрэн барагдуулах боломжтой зарагдах үл хөдлөх эд хөрөнгийг сонгоно.

Үл хөдлөх хөрөнгийг худалдан борлуулах журам нь хөдлөх эд хөрөнгийг худалдахтай адил явагддаг ба үл хөдлөх эд хөрөнгийг хурааж авсны дараа дуудлага худалдааг шүүхийн танхимд эсвэл тухайн шүүхийн тойрогт заасан байрлалд явуулна.

Дуудлага худалдаа явагдахаас зургаан долоо хоногийн өмнө дуудлага худалдаа явуулах тухай шүүхийн шийдвэр гарсан байх ёстой байдаг.

Тухайн шүүхийн шийдвэрт:

- Дуудлага худалдаанд оруулах эд хөрөнгийн тухай
- Дуудлага худалдаа явагдах огноо, газар
- Дуудлага худалдаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх журмаар явагдаж байгаа гэдгийг заавал тусгасан байх ёстой.

Үл хөдлөх эд хөрөнгө нь тухайн эд хөрөнгийн хамгийн доод үнээс багагүйгээр, бусдаас хамгийн өндөр үнэ амласан этгээдэд худалдагдах бөгөөд хамгийн бага үнэлгээ нь төлбөр авагчийн төлбөрийн шаардлагыг хангахуйц хэмжээнд байх ёстой.

Дуудлага худалдаа дуусаад төлбөр авагч шаардлагатай хэмжээний төлбөрөө авсны дараа төлбөр авагчийн гомдол барагдаж төлбөр барагдсан тухай мөн шүүхийн тогтоол гарна.

Энэ шүүхийн тогтоолын үндсэн дээр үл хөдлөх эд хөрөнгийг бүртгэлийн газар бүртгэл хийгдэх ажиллагаа явагдсаны дагуу төлбөр төлөгч тухайн үл хөдлөх хөрөнгө эзэмших эрхээ алддаг бөгөөд төлбөр төлөгчийн үл хөдлөх эд хөрөнгийг дуудлага худалдаа явуулахгүйгээр төлбөр авагчид шилжүүлэх ажиллагаа шүүхийн шийдвэрийн дагуу явагддаг байна.

Энэ тохиолдолд төлбөр авагч үл хөдлөх хөрөнгийг өөрийн эзэмшилд биечлэн авах хүртэл төлбөр төлөгч чанар байдлыг нь муутгахгүйгээр зориулалтын дагуу ашиглаж болдог ба хэрхэн ашиглаж байгаад нь шийдвэр гүйцэтгэгч хяналт тавина.

Төлбөр төлөгч төлбөрөө төлөх ямар ч боломжгүй, эд хөрөнгөгүй тохиолдолд шүүхээс түүнд итгэл үзүүлэх буюу тангараг өргүүлэх замаар шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх төрөл байдаг. Энэ тохиолдолд төлбөр төлөгч төлбөрийг хэсэгчлэн төлдөг бөгөөд шүүхийн шийдвэр биелэгдсэн гэж үздэг байна.

ХБНГУ-д үл хөдлөх эд хөрөнгийг дуудлага худалдаагаар доод тал нь 30 хувиас доош үнээр худалддаг тул хэзээ ч зах зээлийн үнээр заргадаггүй, мөн төлбөр төлөгчийн шүүхийн шийдвэртэй төлбөр нь тухайн үл хөдлөх эд хөрөнгийн үнийн 7 хувиас дээш байх ёстой. Хэрэв 7 хувиас доош үнэтэй байвал дуудлага худалдаагаар худалдан борлуулдаггүй байна.

ХБНГУ-д дуудлага худалдааг цахим хэлбэрээр явуулдаг бөгөөд энэ арга нь бусад байгууллага болон албан тушаалтны нөлөөлөлд автахгүй сайн талтай байдаг байна.

Хууль зүйн яамны харьяа шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны сайт дээр дуудлага худалдаа зарлагдаж, тухайн дуудлага худалдаанд оролцохын тулд гарааны үнийн 5 хувийг пластик картаар төлж кассанд байршуулан, бүртгүүлсний дараа дуудлага худалдаанд оролцогчийн үнэмлэх авна. Хэрэв дуудлага худалдаанд ялсан тохиолдолд 3 хоногийн дотор үлдсэн бүх мөнгийг төлөх ёстой.

Албадан цахим дуудлага худалдаа явуулах хугацаа нь 10 хоног байдаг бөгөөд тухайн хугацаа дуусаад 10 минут өнгөрөхөөс өмнө дахин өндөр үнийн санал орж ирсэн тохиолдолд дахин 10 минутаар сунгагдах зарчмаар явагддаг байна. “Цахим хэлбэрээр дуудлага худалдаа явуулж буй Герман улсын туршлага нь дуудлага худалдааг нээлттэй, ямар нэгэн хээл хахууль зэргээс хамгаалж чадаж буй сайн туршлага юм” (http://issuu.com, 2014)

ДҮГНЭЛТ

Төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдүүд аль болох төлбөр төлөхөөс зайлсхийх, эд хөрөнгөө нуух, бусдад шилжүүлэх, шүүхийн шийдвэрийг дүр эсгэн биелүүлэх нь иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа удаашрах нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдийн зүгээс гаргаж буй шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийж байгаа үйлдлийг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу хариуцлага тооцож шийдвэрлэх нь төдийлөн хангалтгүй байгаагаас шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй удаашрах нөхцөл үүсэж байна.

Гадаадын зарим улсад шүүхийн шийдвэрээр төлбөртэй төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээд нь шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлсэн тохиолдолд торгууль болон хорих ялаар шийтгэдэг нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх хөшүүрэг болдог онцлогтой байна гэж үзлээ.

Мөн захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг нарийвчлан журамлаагүй, зохицуулалт дутуу байгаа энэ үед захиргааны байгууллага албан тушаалтанд тухайн шийдвэрийг биелүүлэх албадлага хэрэглэх боломж учир дутагдалтай байна.

Захиргааны байгууллага, албан тушаалтан нь шийдвэр гүйцэтгэгчийн шаардлагыг үл тоомсорлодог, захиргааны байгууллага, албан тушаалтнаас дарамт шахалт ирдэг бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэгч, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд эрх зүйн хамгаалалт, чадамж муу байдаг.

САНАЛ

Энэхүү судалгааны ажил, дүгнэлтдээ үндэслэн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар дараах саналыг гаргаж байна.

Нэг. Эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд:

1. Албадан дуудлага худалдаанд оруулах үнийг оролцогчид харилцан тохиролцон тогтоохоор хуульчилсан байдаг. Гэтэл зарим төлбөр төлөгч нар үнийн санал өгөхөөс санаатайгаар зайлсхийж, шинжээчийн үнэлгээнд гомдол гарган шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд санаатай саад учруулдаг. Хөндлөнгийн шинжээчийн тогтоосон үнэлгээнд гомдол гаргах эрхгүй байхаар хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах.

2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны урамшууллын системийг сэргээн, шийдвэр гүйцэтгэгч нарыг урамшуулалтай болгох,

Хоёр. Удирдлага зохион байгуулалтын хүрээнд:

1. Шийдвэр гүйцэтгэгч шүүхийн хүчин төгөлдөр гүйцэтгэх баримт бичгийг үндэслэн бусдын өмчлөх эрхэнд халдах онцгой эрхийг хэрэгжүүлдэг учраас тэдний мэдлэг боловсролыг дээшлүүлж, мэргэшүүлэх, мэргэжлийн болон ёс зүйн өндөр соёлтой байх шаардлага тавих,

2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны улсын хэмжээнд шийдвэр гүйцэтгэлийн бодит биелэлтийн хувийг өмнөх онтой харьцуулдаг жишиг, мөн шийдвэр гүйцэтгэгч нарын сарын бодит биелэлтийн хувиар жишдэг системийг шинэчилж, өөр аргачлалаар дүгнэх арга барил нэвтрүүлэх;

Гурав. Үйл ажиллагааны хүрээнд:

1. Тэтгэлэг төлөгч тодорхой эрхэлсэн ажилгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан хөдөлмөрийн бирж, хөдөлмөр эрхлэлтийн төвд бүртгүүлэх ажиллагааг

явуулдаг болох мөн тухайн төлбөр төлөгчийг мэргэжлийн сургалтад хамруулах, ажлын байраар хангах,

2. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг удаашруулж саад учруулж буй төлбөр төлөгч болон захиргааны байгууллага, албан тушаалтанд хариуцлага тооцох албадлагын нөлөөллийн арга хэмжээг бий болгох шаардлагатай байна гэж үзлээ.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1948 он,
2. Монгол Улсын үндсэн хууль 1992 он,
3. Иргэний хууль 2002 он,
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 он,
5. Э.Нармандах “Үл хөдлөх эд хөрөнгөтэй холбоотой шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал” 2014 он,
6. Ц.Дашзэвэг – “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй” 2006 он

---o0o---

МОНГОЛ УЛСАД ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ОЙЛГОЛТЫГ ХУУЛЬД ТУСГАСАН БАЙДАЛ

"THE CONCEPT OF CIVIL COURT DECISION ENFORCEMENT PROCEEDINGS IN THE LEGISLATION OF MONGOLIA"



С.Бямба-Эрдэнэ

Их засаг Олон Улсын их сургуулийн докторант, Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч

ORCID ID: 0009-0005-6434-4181

Хураангуй: Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа гадаадын иргэн, Монгол Улсын иргэн бүрд хувийн нийтлэг хүсэл зориг байх бөгөөд энэ нь иргэний эрх зүйн эдийн болон эдийн бус баялгийн эрхтэй холбогддог. Иргэний эрх зүйн эд баялгийн эрхийн хүрээнд иргэний зөрчигдсөн эрхийг шүүхээр хамгаалуулах нөхцөл боломжийг шүүх эрх мэдлийн төрийн байгууллага олгодог. Шударга шүүхээс иргэний зөрчигдсөн эрхийг сэргээж, эрх ашгийг нь хамгаалсан шүүхийн шийдвэр гаргасан ч буруутай этгээд шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлэхгүй байх нь цөөнгүй байдаг. Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлэхгүй тохиолдолд шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх зарчмын дагуу хууль зааснаар албадан гүйцэтгэж төлбөрийг гаргуулдаг. Энэхүү өгүүллээрээ дамжуулан судлаачийн зүгээс уншигч та бүхэндээ иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг материаллаг болон процессын эрх зүйн хүрээнд тайлбарлаж, холбогдох хууль тогтоомжуудад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрхэн тусгасан талаар танилцуулах болно.

Түлхүүр үг: Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, нэхэмжлэл, иргэний хариуцлага, шүүхийн шийдвэр шийдвэр албадан гүйцэтгэх;

Abstract: Every foreign citizen lawfully residing in Mongolia, as well as every Mongolian citizen, possesses individual and common private interests, which are linked to proprietary and non-proprietary rights under civil law. Within the realm of civil property rights, the judiciary—an institution of state power—provides the opportunity to protect violated rights through legal proceedings. Although courts may issue decisions

to restore and protect the rights and interests of individuals, it is not uncommon for the liable party to fail to voluntarily comply with the court's decision. When a legally binding court decision is not voluntarily executed, it is enforced compulsorily in accordance with the law, based on the principle that court decisions must be implemented. Through this article, the researcher aims to explain the enforcement proceedings of civil court decisions within the material and procedural legal framework and to present how these enforcement procedures are reflected in the relevant legislation.

Keywords: Civil case adjudication procedure, claim, civil liability, court decision, enforcement of court decision;

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

Салбар эрх зүйн бүрдлийг хангасан эрх зүйн хэм хэмжээнүүдийг гол төлөв, зорилго, чиг үүргийг нь шалгуур болгож материаллаг болон процессын эрх зүй хэмээн ангилдаг (О.Амархүү, 2018, хууд. 94).

Материаллаг эрх зүйд бидний нийгмийн харилцааг зохицуулж байдаг голлох шинжтэй хүний эрх чөлөөг тунхаглан зааж ардчиллын үнэт зүйлийг бэхжүүлэн хамгаалсан Монгол Улсын Үндсэн хууль, цаашид Үндсэн хуулийн эрх зүй, түүнд нийцүүлэн гаргасан Монгол Улсын Иргэний хууль, Захиргааны ерөнхий хууль, Эрүүгийн хууль буюу иргэн, эрүү, захиргааны эрх зүй гэх мэт том салбар эрх зүй болон бусад дагалдах эрх зүйг хамааруулан дурдаж болно. Харин процессын эрх зүйд дээр дурдсан материаллаг эрх зүйд хамаарах Үндсэн хуулийн эрх зүй, захиргаа, иргэн, эрүүгийн эрх зүйн хэм хэмжээнүүдийн хэрэгжилтийг хангахад чиглэсэн эрх зүйг хамааруулан ойлгож болно. Тухайлбал,

Үндсэн хууль, эрүү, захиргаа, иргэний процессын эрх зүй бүр тухайн салбарт хамаарах материаллаг эрх зүйн маргааныг шийдвэрлэхэд чиглэсэн агуулгатай байдаг. Материаллаг эрх зүйн хэрэгжилтийг хангахын тулд процессын эрх зүйг хэрэгжүүлэх шаардлага урган гарах бөгөөд бид үүнийг төрийн эрх мэдэл хуваарилах онолын нэг хэсэг болсон шүүх эрх мэдлийн хүрээнд тайлбарлах болно.

О.Амархүү бүтээлдээ "Эрх зүйн салбарт ангилагдсан хэм хэмжээ чухам хэний эрх ашиг сонирхлыг хангаж, хамгаалахад чиглэгдсэнийг үндэслэн эрх зүйг нийтийн болон хувийн эрх зүйн гэж төрөлжүүлдэг. Ингэж төрөлжүүлэх нь эрх зүйн хэм хэмжээний агуулгыг илэрхийлнэ. Тэрхүү агуулга нь эрх зүй нийтийн ч хувийн ч аль алиных нь эрх ашиг сонирхлыг хангаж хамгаалдаг гэсэн үг юм" (О.Амархүү, 2018, хууд. 95) гэжээ.

"Хууль зүйн хариуцлагын нэг төрөл болж хөгжиж ирсэн "иргэний эрх зүйн хариуцлага нь иргэний эрх зүйн албадлагаар дамжин бодит илэрлээ олж эрх зүйн харилцаанд оролцогчдын зөрчигдсөн эрхийг сэргээх цогц арга хэмжээ болно. Иргэний эрх зүйн хариуцлагыг үүсэх үндэслэлээр нь гэрээний болон гэрээний бус хариуцлага" (О.Отгонтуяа & О.Амарсанаа, 2022, хууд. 159) гэж ангилна.

Нэрт эрдэмтэн С.Нарангэрэл бүтээлдээ “Иргэний эрх зүйн хариуцлага (англи. Civil legal responsibility) – хууль зүйн хариуцлагын нэгэн төрөл, бусдын иргэний субьектив эрхийг зөрчсөнтэй холбогдсон, иргэний эрх зүйд заасан үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүйгээс үүсэх иргэний эрх зүйн хэм хэмжээгээр тогтоосон хууль зүйн үр дагавар. Иргэний эрх зүйн хариуцлагын хэлбэр нь гэрээний буюу гэрээний бус үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүйн улмаас хохирлыг нөхөн төлүүлэх, анз (торгууль, алданги) төлөх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн тогтоох, гэм хорыг арилгах зэргээр илэрнэ” (С.Нарангэрэл, 2021, хууд. 190) гэжээ.

Доктор О.Отгонтуяа бүтээлдээ “Иргэний эрх зүйн хариуцлага гэдэг нь иргэний эрх зүйн зөрчил гаргагчаас хохирогчид учруулсан хохирол, гэм хорыг нөхөн төлүүлэх буюу хохирогчийн иргэний зөрчигдсөн эрхийг нөхөн сэргээхэд чиглэсэн цээрлэлийг шүүхээс оногдуулах замаар төрийн албадлага хэрэглэж буй нэг хэлбэрийг хэлнэ” (О.Отгонтуяа & О.Амарсанаа, 2022, хууд. 158) гэж бичжээ.

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээхэд чиглэсэн шүүхээс оногдуулсан цээрлэл гэдэг бол иргэний хэргийн шүүхээс зохигч нарт үүрэг болгосон захирамжилсан шинжтэй эрх зүйн акт болохынхоо хувьд шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон бол нэн даруй биелэгдэх шинжийг агуулж байгааг ойлгоно.

Материаллаг эрх зүйн хүрээнд үүссэн эд баялагтай холбоотой иргэний зөрчигдсөн эрхийг хамгаалахад процессын эрх зүйн иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх эрх зүйг хэрэгжүүлэх гол субъект болох иргэний хэргийн шүүх, шүүгчийн үйл ажиллагаа нь зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх хүсэлтэй эрх зүйн харилцаанд оролцогч иргэн, хуулийн этгээдтэй зөвшилцөх замаар зөвхөн нэхэмжлэгчийн хүсэлтээр иргэний хэрэг үүсгэж хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулж, иргэний эрх зүйн хариуцлагыг хариуцагчид хүлээлгэж байгаа нь хувийн эрх зүйн салбарт хамаарч байгааг энд дурдах нь зүйн хэрэг юм. Тухайлбал,

Монгол Улсад үйл ажиллагаагаа тасралтгүй явуулж байгаа иргэний хэргийн анхан шатны шүүхүүд дараах 4 төрлийн үндэслэлээр иргэний хэрэг үүсгэдэг (эмхэтгэл, 2002).

1. “Эдийн ба эдийн бус баялагтай холбоотой эрх нь зөрчигдсөн тухай эрх зүйн харилцаанд оролцогч этгээдээс гаргасан нэхэмжлэл” (эмхэтгэл, 2002).
2. “Бусдын эрх, эрх чөлөө, ашиг сонирхлыг хамгаалж шүүхэд мэдүүлэх эрх нь хуулиар олгогдсон этгээдээс гаргасан нэхэмжлэл” (эмхэтгэл, 2002).
3. “Онцгой ажиллагааны журмаар хянан шийдвэрлүүлэхээр хуульд заасан асуудлаар сонирхогч этгээдээс гаргасан хүсэлт” (эмхэтгэл, 2002).
4. Захиргааны /Нийтийн ашиг сонирхлыг илэрхийлэн захирамжилсан шийдвэр гаргадаг дараах нийтийн эрх зүйн этгээдийг захиргааны байгууллага гэж ойлгоно/ (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2015) байгууллагаас

бусад байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагаа болон тэдгээрийн гаргасан захиргааны актын талаар гаргасан гомдолд үндэслэн иргэн хэрэг үүсгэдэг. Үүнд:

- “Төрийн гүйцэтгэх эрх мэдлийг хэрэгжүүлдэг төв, орон нутгийн бүх байгууллага” (Эмхэтгэл, 2015).
- “Хууль тогтоомжийг биелүүлж, захирамжилсан шийдвэр гаргадаг Засгийн газрын бус бие даасан агентлаг, түүнтэй адилтгах нийтийн эрх зүйн бусад байгууллага” (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2015).
- “Захиргааны чиг үүргийг хууль болон нийтийн эрх зүйн гэрээний үндсэн дээр шилжүүлэн авсан этгээд (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2015).
- “Үйлчилгээг нь нийтээс заавал хэрэглэдэг төрийн ба холимог өмчийн сургууль, эмнэлэг, хэвлэл мэдээлэл, харилцаа холбоо, тээвэр, эрчим хүчний зэрэг байгууллагын захиргаа (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2015).
- “Нутгийн өөрөө удирдах байгууллага болон шийдвэр, үйл ажиллагаанд нь захиргааны хэргийн шүүхэд гомдол гаргахаар хуульд тусгайлан заасан байгууллага зэргээс бусад бүх төрийн болон хувийн өмчийн бүх хуулийн этгээдийг хамруулан ойлгож болно” (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2015).

Шүүх иргэн, хуулийн этгээдээс хуульд заасан үндэслэлд хамаарах нэхэмжлэлийг нотлох баримтын хамт хүлээн авч, үндэслэлтэй гэж үзвэл иргэний хэрэг үүсгэн шалгаж улмаар хуулийн хугацаанд шүүхийн шийдвэр гарч, нэхэмжлэгч, хариуцагчаас анхан шатны шүүхийн шийдвэрт давж заалдаагүй, гомдол гаргаагүй бол шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болоход шүүх дэх иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа дуусгавар болно. Хэрвээ анхан шатны шүүхийн шийдвэрт нэхэмжлэгч, хариуцагчаас давж заалдах, хяналтын журмаар гомдол гаргавал эцсийн шийдвэр гарснаар хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа дуусдаг. Тухайлбал,

“Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацааг “Хуулиар өөр хугацаа тогтоогоогүй бол хэрэг үүсгэсэн өдрөөс хойш 60 хоног, давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс хэргийг дахин хэлэлцүүлэхээр ирүүлсэн бол шүүгч хэргийг хүлээж авснаас хойш 30 хоногийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ” (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2002) гэжээ.

Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд 2024 онд “тусгайлсан журмаар хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа” гэсэн тусгай бүлэг нэмэлтээр орж, энэ зохицуулалт 2024 оны 10-р сараас хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаатай холбогдуулан иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны гомдлыг тухайн хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шүүх бус 2025 оны 01-р сараас эхлэн үйл ажиллагаагаа явуулж эхэлсэн хялбар ажиллагааны шүүх богино хугацаанд хэргийг хянан шийдвэрлэх боломж бүрдсэн. Тухайн тойргийн шүүхэд одоо

батлагдсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 20 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний буюу 13.200.000 төгрөгөөс доош үнийн дүнтэй бүх нэхэмжлэлийг хянан шийдвэрлэхээр болсон.

Тусгайлсан журмаар хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацааг ИХШХШ тухай хуулийн 75^2 дугаар зүйлийн $75^2.3$ дахь хэсэгт зааснаар “Иргэний хэрэг үүсгэсэн өдрөөс хойш 45 хоног, давж заалдах шатны шүүхээс хэргийг дахин шийдвэрлүүлэхээр буцаасан бол шүүгч хэргийг хүлээж авснаас хойш 14 хоногийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ” (Эмхэтгэл, 2002) гэж нарийвчлан зааж, дараах 4 төрлийн нэхэмжлэлд иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа ажиллагаа явуулахаар тогтсон. Үүнд:

1. “Бүх төрлийн гэрээний дагуу мөнгөн хөрөнгө гаргуулах” (Эмхэтгэл, 2002).
2. “Дундын өмчийн ашиглалт, засвар үйлчилгээтэй холбогдсон зардал гаргуулах” (Эмхэтгэл, 2002).
3. “Хөдөлмөрийн гэрээний дагуу цалин хөлс гаргуулах” (Эмхэтгэл, 2002).
4. “Бусдын эд хөрөнгө, эрүүл мэндэд гэм хор учруулсны улмаас мөнгөн хөрөнгө гаргуулах зэрэг нэхэмжлэл хамаардаг” (Эмхэтгэл, 2002).

Иргэний процессын эрх зүй дэх иргэний хэргийг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа үргэлжлэх ойлголтыг нэгдүгээрт, иргэний хэргийг шүүхээр эцэслэн хянан шийдвэрлэж, шүүхийн шийдвэр гарч, хуулийн хүчин төгөлдөр болсон, хоёрт, хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрт иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангах, гуравт, хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрт явуулж байгаа шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой гомдол буюу нэхэмжлэлийг хянан шийдвэрлэж, шүүхийн шийдвэр гарч, хуулийн хүчин төгөлдөр болсон гэж үзэж болно.

Түүнчлэн хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг хариуцагч сайн дураар биелүүлээгүй, биелүүлэхгүй байгаа нь шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх үндэслэл болж иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааг иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаагаар үргэлжлүүлэн явуулах үндэслэл болдог.

Германы эрдэмтэн Вернер Шаллер “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй” бүтээлдээ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь заавал иргэний хэргийг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл болохгүй бөгөөд хэрвээ шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ёстой хариуцагч этгээд сайн дурааараа шийдвэрийг биелүүлсэн тохиолдолд шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа шаардлагагүй болно (Шаллер, 2015, хууд. 15) гэжээ.

Бүх шүүхийн шийдвэр иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явагдахгүй бөгөөд хариуцагч сайн дураар шүүхийн шийдвэрийг биелүүлж байгаа нь иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг дуусгавар болгох үндэслэл болно.

Доктор, профессор А.Лхагваа агсны туурвисан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй” бүтээлд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйг ерөнхий, тусгай ангид ангид хувааж, тусгай ангиа “иргэний хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа” гэсэн нэр томъёог ашиглан бичсэн байдаг.

“Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл болсон иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь нэхэмжлэгч буюу төлбөр авагчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх маш чухал арга хэмжээ бөгөөд төлбөр төлөгчийн шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлээгүй, биелүүлэхгүй байгаа нь албадан гүйцэтгэх үндэслэл болдог онцлогтой” (ОУ-ын эрх зүйн хөгжлийн байгууллага, 2016, хууд. 51).

“Иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь шийдвэр гүйцэтгэгч, төлбөр авагч, төлбөр төлөгчийн хооронд төлбөрийг биелүүлэхтэй холбоотой эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдсан харилцааны нийлбэр байна. Уг ажиллагаанд оролцох субъектийн хувьд нэхэмжлэгч, хариуцагч, гуравдагч этгээд, өмгөөлөгч, төлөөлөгчийн хооронд үүсэж болох харилцаа байдаг (Шүүхийн судалгаа, 2017, хууд. 3) гэжээ.

Мөн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл бөгөөд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны эцсийн шат, шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх зарчмын бодит биелэлт болдог онцгой төрлийн иргэний эрх зүйн албадлагын арга хэмжээ юм.

“Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх журмын талаар нарийвчлан заасан бөгөөд мөн хуулийн 183-188 дугаар зүйлээр зохицуулдаг” (Эмхэтгэл, 2002) Тухайлбал,

1. Процессын хуулиар иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үндэслэл
2. “Арбитрын шийдвэр, нотариатын мэдэгдэх хуудас, цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, Гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр, захиргааны шийтгэвэр, улсын байцаагчийн төлбөр тогтоосон актын гүйцэтгэлийг шүүхээр баталгаажуулах” (Эмхэтгэл, 2002),
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх,
4. Шүүхийн шийдвэр болон гүйцэтгэх хуудсыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд албанд шууд гардуулах,
5. Гүйцэтгэх хуудсыг дахин олгох, түүнийг үрэгдүүлсний хариуцлага гэсэн хэсгийг тусгасан байдаг.

Дээрх заалтууд нь иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд шүүхийн зүгээс шүүхийн шийдвэр, албадан гүйцэтгэх захирамж, гүйцэтгэх хуудсыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хүргүүлснээр иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа үйл ажиллагаанд шүүх оролцохгүй байх агуулгыг илэрхийлдэг. Тухайлбал,

Монгол Улсын ИХШХШ тухай хуулийн 183 дугаар зүйлд зааснаар “Шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх үндэслэл шүүхийн шийдвэр болон шүүхээр баталгаажуулсан Гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр, цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, эвлэрлийн гэрээг баталгаажуулсан шүүгчийн захирамж, арбитрын шийдвэр, нотариатын мэдэгдэх хуудас, улсын байцаагчийн төлбөр тогтоосон акт, тэдгээрийн үндсэн дээр олгогдсон гүйцэтгэх хуудас байна” гэжээ.

Мөн хуульд “Шүүхийн шийдвэр, магадлал, тогтоолыг албадан гүйцэтгүүлэхээр шүүгч захирамж гаргах хоёр тохиолдлыг хуульчилсан байдаг. Тухайлбал,

1. “Төлбөр авагч шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгүүлэхээр хүсэлт гаргасан” (Эмхэтгэл, 2002).
2. “Шийдвэрийг даруй биелүүлэх шаардлагатай гэж шүүгч үзсэн бол албадан гүйцэтгэх захирамж гаргадаг” (Эмхэтгэл, 2002).

“Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 186 дугаар зүйлд Шүүхийн шийдвэр болон гүйцэтгэх хуудсыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд шууд олгож болно” (Эмхэтгэл, 2002) гэж заажээ. Үүнд:

1. “Төлбөрийг улсын төсвийн орлогод оруулах” (Эмхэтгэл, 2002).
2. “Төлбөр төлөгч, төлбөр авагчийн аль нэг нь өөр улс, аймаг, сум, дүүрэгт оршин суудаг бол төлбөр авагчийн хүсэлтээр” (Эмхэтгэл, 2002)
3. “Бусдын амь нас, эрүүл мэндэд учирсан гэм хорыг нөхөн төлүүлэх” (Эмхэтгэл, 2002)
4. “Төлбөр авагч шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгүүлэх хүсэлт гаргасан” (Эмхэтгэл, 2002)

Иргэний хэргийн шүүхээс “Шүүхийн шийдвэр болон гүйцэтгэх хуудсыг шууд олгосон тохиолдолд энэ тухай төлбөр авагчид мэдэгдэх талаар Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх хуульд тодорхой заасан байдаг.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулах талаар хуульд заасан /6/ үндэслэл (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017), мөн хуульд заасан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн хоёр /2/ шийдвэр, нийт 8 төрлийн шийдвэрт иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа явуулдаг. Тухайлбал,

1. “Иргэний хэргийн болон эрүүгийн хэргийн хамт шийдвэрлэсэн иргэний нэхэмжлэлийн талаарх шүүхийн шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017).
2. “Хэргийг хялбаршуулсан журмаар хянан шийдвэрлэсэн шүүгчийн захирамж” (Эмхэтгэл, 2017).
3. “Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан бол гадаад улсын шүүх, олон улсын шүүх, арбитрын шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017).
4. Шүүхээр баталгаажуулсан цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр,
5. Шүүхээр баталгаажуулсан гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр,
6. “Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авах тухай шүүгчийн захирамж” (Эмхэтгэл, 2017).
7. “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардал нөхөн төлүүлэх тухай ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017).
8. Өмчлөх эрх шилжүүлэх тухай дуудлага худалдааны эрхлэн хөтлөгчийн шийдвэр

Дээрх шийдвэрт иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээг хэрэглэж байгаагаас шүүгчийн гүйцэтгэх хуудас, албадан гүйцэтгэх захирамжгүй хэрэгждэг онцгой арга хэмжээ бол “шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авах тухай шүүгчийн захирамж, /арбитрын шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах авах арга хэмжээ/ Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардал нөхөн төлүүлэх тухай ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017), Өмчлөх эрх шилжүүлэх тухай дуудлага худалдааны эрхлэн хөтлөгчийн шийдвэр зэрэг 3 төрлийн шийдвэр хамаарна.

Ямар ч тохиолдолд гүйцэтгэх баримт бичиггүйгээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явагдах боломжгүй ба зөвхөн шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээг биелүүлэх иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад гүйцэтгэх хуудас шаардахгүйгээр иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээ явуулдаг.

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3 дахь хэсэгт “Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг үүсгэх тухай тогтоолын талаар шүүхэд гомдол гаргахгүй” (Эмхэтгэл, 2017) гэж заажээ. Чухамдаа ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн гаргасан тогтоолын талаар шүүхэд гомдол гаргах эрх хэнд ч байдаггүй онцлогтой.

“Гүйцэтгэх баримт бичиг үрэгдсэн тохиолдолд уг гүйцэтгэх баримт бичгийг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан журмын

дагуу олгодог боловч үрэгдүүлсэн этгээдэд хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэдэг байна” (Эмхэтгэл, 2002).

Доктор, профессор А.Лхагваа агсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу явуулахад шийдвэр гүйцэтгэгчээс мэдлэг боловсрол төдийгүй өндөр хариуцлага, нягт нямбай ажиллагаа, тооцоо судалгаа шаардагддаг. Үүний нэг нь шийдвэр гүйцэтгэгч шийдвэр гүйцэтгэх бүх ажиллагааны явцад тэмдэглэл хөтлөх явдал юм” (А.Лхагваа, 2024, хууд. 141) гэж бичжээ.

Судлаач Ч.Өнөрцэцэг бүтээлдээ “Иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд эд хөрөнгө, мөнгө гаргуулах, тодорхой үүрэг гүйцэтгэх эсхүл гүйцэтгэхгүй байхыг даалгах, орон сууц, байшин, барилга, байгууламж, агуулах сав, газар чөлөөлөх, нураах, хүүхэд гаргуулах, шилжүүлэх, хүүхэд уулзуулах, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах, ажилд эгүүлэн томилох, төлбөр авагчийг барилгах байшинд оруулах албадлагын арга хэмжээ хамаарна” (Ч.Өнөрцэцэг, 2022, хууд. 7) гэжээ.

Иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.1 дэх хэсэгт “Иргэний хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа цаашид иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа гэж зааж өгөөд иргэний хэргийн шүүхээс гарсан бүх шийдвэрийг албадан гүйцэтгэж болохоор хуульчилсан байдаг.

Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 2 дугаар хэсгийг “Иргэний хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа” гэж тодорхойлоод, \ 2-13 дугаар бүлгийн хүрээнд тусгайлан зохицуулсан. Тухайлбал,

- “Мөн хуулийн 2-р бүлгийг “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа үүсгэх, нэгтгэх, түдгэлзүүлэх, дуусгавар болгох” гэж нэрлээд 18-31 дугаар зүйлээр” (Эмхэтгэл, 2017),
- Мөн хуулийн 3-р бүлгийг “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогч” гэж нэрлээд 32-43 дугаар зүйлээр,
- Мөн хуулийн 4-р бүлгийг “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийг баталгаажуулах” гэж нэрлээд 44-61 дүгээр зүйлээр,
- Мөн хуулийн 5-р бүлгийг “Хөрөнгө албадан худалдан борлуулах” гэж нэрлээд 62-75 дугаар зүйлээр,
- “Мөн хуулийн 6-р бүлгийг “Төлбөр төлөгчийн хөрөнгөөс суутгал хийх, төлбөрийг төлбөр авагчид шилжүүлэх” гэж нэрлээд 76-85 дугаар зүйлээр” (Эмхэтгэл, 2017),
- Мөн хуулийн 7-р бүлгийг “Төлбөр төлөгч-иргэнээс төлбөр гаргуулах” гэж нэрлээд 86-92 дугаар зүйлээр,

- “Мөн хуулийн 8-р бүлгийг “Төлбөр төлөгч-хуулийн этгээдийн хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах” гэж нэрлээд 93-98 дугаар зүйлээр” (Эмхэтгэл, 2017),
- Мөн хуулийн 9-р бүлгийг “Эдийн бус шаардлагыг хангах иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа” гэж нэрлээд 99-103 дугаар зүйлээр,
- “Мөн хуулийн 10-р бүлгийг “Төлбөрт гаргуулсан мөнгөн хөрөнгийг хуваарилах, төлбөр авагчийн шаардлагыг хангах” гэж нэрлээд 104-114 дүгээр зүйлээр” (Эмхэтгэл, 2017),
- “Мөн хуулийн 11-р бүлгийг “Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, гадаад улсын болон олон улсын байгууллагатай холбоотой иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа” гэж нэрлээд 115-117 дугаар зүйлээр” (Эмхэтгэл, 2017),
- Мөн хуулийн 12-р бүлэгт “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардал, гүйцэтгэсэн шийдвэрийг цуцлах” гэж нэрлээд 118-119 дүгээр зүйлээр,
- Мөн хуулийн 13-р бүлэгт “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талуудын болон бусад оролцогчийн эрхийг хамгаалах” гэж нэрлээд 120-122 дугаар зүйлээр хязгаарласан байдаг.

Монгол Улсын хэмжээнд иргэн, захиргааны шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг бүхэлд нь, харин зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанаас зарим шийтгэл, албадлагын арга хэмжээг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Шийдвэр гүйцэтгэх алба хариуцан аймаг, нийслэл, сум, алслагдсан дүүргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар ханган ажиллаж, шүүхийн шийдвэрийн бодит биелэлтийг хангах арга хэмжээ авч ажиллаж байна.

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар нь 2025 оны 01.10-ны өдрийн байдлаар улсын хэмжээнд зөвхөн төлбөр гаргуулах 3,345,489,763,000 /гурван их наяд, гурван зуун дөчин таван тэрбум давсан/ төгрөгийн 15,789 гүйцэтгэх баримт бичиг байснаас тухайн сарын мэдээгээр 76,537,138,000 /далан зургаан тэрбум давсан/ төгрөгийн 1147 гүйцэтгэх баримт бичгийг дуусгавар болгож, 3,262,569,217,000 төгрөгийн 14,541 төгрөгийн гүйцэтгэх баримт бичгийн үлдэгдэлтэй байна (НШШГГ-ын Тоо бүртгэлийн хэлтэс, 2024).

ДҮГНЭЛТ:

Иргэний эрх зүйн харилцаанд оролцогч этгээдүүдийн эдийн болон эдийн бус баялагтай холбоотой үүссэн эрх зүйн маргааныг шүүх шийдвэрлэж, шүүхээс гарсан шийдвэр бүр заавал биелэгдэх шинжийг агуулдаг. Гэвч хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлэхийг хүсдэггүй этгээдүүдийн дийлэнх олонх нь хариуцагч нар байдаг.

Шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлэхгүй байгаа хариуцагчийн үйлдэлд төрөөс иргэний эрх зүйн албадлага буюу албадан гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж шүүхийн шийдвэрийн бодит биелэлтийг хангахад анхаарч ажилладаг. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, уг ажиллагааны үргэлжлэл болсон иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт манай улсад тодорхой түвшинд хөгжсөн байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

1. А.Лхагваа. (2024). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй /профессорын эрдмийн дээжис/.* Уб.
2. НШШГГ-ын Тоо бүртгэлийн хэлтэс. (2024). *Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар нь Нийслэл Улаанбаатар хотын Чингэлтэй, Баянгол, Хан-Уул, Сонгинохайрхан, Баянзүрх, Сүхбаатар/ төвийн 6 дүүргийн хэмжээнд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулдаг бөгөөд улсын мэдээ тухайн жилийн 12 дугаар.* Уб.
3. О.Амархүү. (2018). *Эрх зүйн онол.* Уб.
4. О.Отгонтуяа, & О.Амарсанаа. (2022). *Иргэний эрх зүй.* Уб.
5. ОУ-ын эрх зүйн хөгжлийн байгууллага. (2016). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг боловсронгуй болгох-чадавхыг бэхжүүлэх төсөл. Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа гарын авлага.* Уб.
6. С.Нарангэрэл. (2021). *Монгол Улсын Хууль зүйн нэвтэрхий толь бичиг.* Уб.
7. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. (2002). *Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 71 дүгээр зүйлийн 71.1 дэх хэсэгт.* Уб.
8. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. (2015). *Монгол Улсын Захиргааны ерөнхий хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэг.* Уб.
9. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. (2017). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.2 дахь хэсэг.* Уб.
10. Ч.Өнөрцэцэг. (2022). *Шийдвэр гүйцэтгэх ажилагааны дараалал, эрх зүйн зохицуулалт.* Уб.
11. Шаллер, В. (2015). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй.* Уб.
12. Шүүхийн судалгаа, м. с. (2017). *Хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх тухай лавлагаа.* Уб.
13. эмхэтгэл, Т. м. (2002). *Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэг.* Уб.

---o0o---

“ИРГЭНИЙ ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРИМ ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ”

SOME CHALLENGING PROBLEMS OF CIVIL DECISION EXECUTION AND WAYS TO SOLVE IT



Э.Энхтуяа
ДХИС-ийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, дэслэгч

Товч утга: Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын ажлын ачаалал, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тулгамдсан зарим асуудлыг тодотгон шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэхийг эрмэлзлээ.

Abstract: Efforts have been made to highlight the workload of decision-makers and some of the problems of decision-making process, and seek ways to solve them. We strived to find a way to clearly solve it. We strived to find a way to clearly solve some of the problems of the decision makers' workload and decision-making process.

Түлхүүр үг: Шийдвэр гүйцэтгэгч, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, ажлын ачаалал,

Keywords: Decision maker, decision making process, workload,

ОРШИЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь тэртээ 13 дугаар зууны үеэс Чинсан алба буюу хааны зарлиг гүйцэтгэх албанаас эхлэлтэй бөгөөд орчин үеийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын түүх 1921 онд Гяндан салаа нэртэйгээр үүсч хөгжсөн гэж судлаачид үздэг билээ.

Шийдвэр гүйцэтгэх алба нь Монгол Улсын Засгийн газрын 1996 оны 12 дугаар сарын 05-ны өдрийн “Агентлаг байгууллага тухай” 298 дугаар тогтоолоор Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газар болгон өөрчлөн зохион байгуулсан түүхтэй. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлагийн бүтцийн нэгжид болгон өөрчилсөн.

Харин 2002 онд батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар Иргэний хэргийн, эрүүгийн хэргийн, захиргааны хэргийн, зөрчлийн хэргийн, арбитрын хэргийн, бусад хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг

Шүүхийн харьяанаас гаргаж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад нэгтгэн зохион байгуулснаас хойш 22 жилийн хугацаа өнгөрсөн байна.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх, хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанаас тэс өөр ойлголт бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэгч нь төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдтэй эрх зүйн харилцаанд ордог онцлогтой билээ.

Гэтэл Монгол Улсын 21 аймаг, нийслэлийн төвийн 6 дүүрэг, алслагдсан 3 дүүрэгт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахаар алслагдсан 3 дүүрэг нь цагдан хорих байртайгаа хамт цагдан хорих байрны дарга нь тухайн дүүргийн шийдвэр гүйцэтгэх хэлтэс нэгжийн даргын албан тушаал эрхэлдэг бол аймгийн төвүүд дээр хорих анги, цагдан хорих байртайгаа шийдвэр гүйцэтгэх хэлтэс нь хамт шийдвэр гаргах эрх бүхий субъект нэгжийн дарга нь байх жишээтэй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяанд Шийдвэр гүйцэтгэх алба, Хорих ял эдлүүлэх алба, Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба ажиллаж байгаа ч хорих ял эдлүүлэх албаны дарга, тэргүүн дэд дарга байдаг зэргээс харахад улсын ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгчээс илүү эрх мэдэлтэй байна гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхэд хариуцсан тойргийн шийдвэр гүйцэтгэгч, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, улсын ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгч шийдвэр гаргах эрх бүхий субъект гэж зааж байдаг.

Бүтэц, орон тоо, удирдлагын хүрээнд цагдан хорих, хорих ял эдлүүлэх, хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаанаас иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг бүр мөсөн салгаж Улсын ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгч тэргүүтэй Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг байгуулагдах хэрэгцээ шаардлага үүссэн гэж үзэж байна. Учир нь хорих ял эдэлж байгаа хоригдол, цагдан хоригдсон хоригдогч, хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээгээр шийтгүүлсэн этгээдийн тоо, иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны төлбөр төлөгч, бусад этгээдээс харьцангуй бага тоотой байдаг нь судалгаагаар харагдаж байна.

Монгол Улсын хэмжээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын баталсан орон тоогоор нийт 244 шийдвэр гүйцэтгэгч, ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар 47 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчтэй байхаар тус тус баталсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд батлагдсан орон тоогоор нийт 3400 гаруй албан хаагч байгаа бөгөөд одоо ажиллаж байгаа албан хаагчдын судалгаанаас үзвэл:

Хорих ял эдлүүлэх чиглэлээр 1986 буюу 65%,

Захиргааны чиглэлээр 479 буюу 16%,

Санхүүгийн чиглэлээр 300 буюу 10%,

Шийдвэр гүйцэтгэлийн чиглэлээр 244 буюу 8% байна.

ШШГЕГ-ын даргын 2023 оны 05 дугаар сарын 05-ны өдрийн “Ажлын хэсэг байгуулах тухай” А/104 дүгээр тушаалаар “ШШГБ-ын хэмжээнд ажлын байрны зураг авалт хийж, бүтэц орон тоо, албан тушаалын тодорхойлолт шинэчлэн Ажлын хэсэг” байгуулагдсан байна.

Түүнчлэн шийдвэр гүйцэтгэгч нарын ажлаас чөлөөлөгдсөн, халагдсан тоо судалгааг судалж үзэхэд 2018 онд 26 шийдвэр гүйцэтгэгч, 1 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч чөлөөлөгдсөн бол 2019 онд 10 шийдвэр гүйцэтгэгч өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн байна.

д/д	Он	Чөлөөлөгдсөн		Халагдсан		Нийт тоо	
		А/ш/г	ш/г	А/ш/г	ш/г	А/ш/г	ш/г
1	2016	-	-	-	1	-	1
2	2017	1	2	-	-	1	2
3	2018	1	**26**	2	1	3	**27**
4	2019	-	**10**	-	-	-	**10**
5	2020	-	2	-	1	-	3
6	2021	-	4	-	-	-	4
7	2022	2	**10**	-	-	2	**10**
8	2023	-	**5**	-	-	-	**5**

Дээрх судалгаанаас үзэхэд 2017 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг хүчингүй болгосон, мөн төлбөр төлөгчийн хилийн хоригийг хуулиар хориглосонтой холбоотой гэж судлаачийн хувьд үзэж байна. 2024 оны 12 дугаар сарын байдлаар Монгол Улсын хэмжээнд 56909 гүйцэтгэх баримт бичгийн 3.4 их наяд төгрөгийг биелүүлэхээс 30301 гүйцэтгэх баримт бичгийн 1.1 их наяд төгрөгийг бодитой биелүүлж, улсын дундаж биелэлт 53,2 хувьтай, мөнгөн дүнгийн биелэлт 31,7 хувьтай байсан.

Тус газарт 2024 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар иргэний шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажиллаж байгаа 87 шийдвэр гүйцэтгэгчийн 66 буюу 75.86% нь эмэгтэй, 21 буюу 24.13%-ийг эрэгтэй албан хаагч эзэлж байна.

Мөн ажлын өрөөний зохион байгуулалтын хувьд мэдүүлэг, уулзалтын өрөө гэж байдаггүй. Нэг жижиг өрөөнд давчуу зайнд 4-5 шийдвэр гүйцэтгэгч багтаж ажиллах шаардлага үүсдэг. Шийдвэр гүйцэтгэгч эзэнгүй тойргийн ажлыг хүн томилогдох хүртэл давхар хариуцан ажилладаг.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачааллын жишиг нормативд заасан нэг шийдвэр гүйцэтгэгчид 180 гүйцэтгэх хуудас гэсэн тоо хэрэгжих боломжгүй, гүйцэтгэх хуудас их ирдэг, хүйсийн тэнцвэртэй байдал алдагдсан, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахад гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэхийг зорилоо.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 288 дугаар зүйлийн 288.4-т "...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг нормативыг хууль зүйн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн болон санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүнтэй хамтран батална..." гэж заасан байдаг.

Монгол улсын хууль зүй дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайдын хамтарсан 2017 оны 9 дүгээр сарын 29-ний өдрийн А247, А167, 303 дугаартай тушаалаар "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив"-ийг шинэчлэн баталсан байдаг.

"Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив"-ийн 8 дугаар хуудсанд Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын иргэний хэргийн нэг шийдвэр гүйцэтгэгчид ногдох жишиг норматив 180 гүйцэтгэх хуудас гэж тодорхойлон заажээ.

Жишиг нормативыг баталсан боловч бодит байдал дээр ажлын ачаалал их байдаг. Улаанбаатар хотын дүүрэг бүрд, хүн амын нягтаршил, боловсролын байдал, захиргааны байгууллагуудын төвлөрөл, гэмт хэргийн гаралт зэргээс шалтгаалан өөрийн гэсэн тодорхой онцлог байдаг. Жишээ нь:

Чингэлтэй дүүрэгт гол төлөв Захиргааны байгууллагууд төвлөрсөн байдаг. Харин Сүхбаатар, Хан-Уул, Баянгол дүүрэгт өндөр үнийн дүнтэй анхаарал татсан гүйцэтгэх баримт бичгүүд их байдаг. Харин Баянзүрх, Сонгинохайрхан дүүрэг нь хүн ам ихтэй, мөн гэмт хэргийн гаралт ихтэй, хүн амын нягтаршил тасралтгүй тэлж байгаа, захиргааны байгууллага, өндөр үнийн дүнтэй, бага үнийн дүнтэй гүйцэтгэх баримт бичгүүд их байдаг. Тухайлбал;

Нэг дүүргийн нэг шийдвэр гүйцэтгэгчид 2023 оны 5 дугаар сарын 26-ны өдрийн байдлаар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад эрэн сурвалжилж байгаа, хөрөнгө орлогогүй, хөрөнгийн үнэлгээний маргаантай холбоотой шүүгчийн захирамжаар түдгэлзүүлсэн, нэгтгэн явуулж байгаа зэрэг тодорхой шалтгааны улмаас шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг түдгэлзүүлсэн маш олон гүйцэтгэх баримт бичгүүд байдаг бөгөөд шуурхай мэдээнд бодогдож байгаа биелүүлбэл зохих гүйцэтгэх баримт бичгийн тоо 180-аас дээш, эсхүл доош байсан ч түдгэлзүүлсэн гүйцэтгэх баримт бичгийн тоог нэмбэл гүйцэтгэх хуудасны тоо 180-аас давчихдаг.

Энэ асуудлыг шийдвэрлэх нэг гарц нь шийдвэр гүйцэтгэгч нарт туслах ажилтны орон тоог хуульд тусгайлан зааж өгөх шаардлага үүссэн.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 118 дугаар зүйлийн 118.9 дэх хэсэгт "Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлыг тодорхойлох, зарцуулах, төлбөр авагчид буцаан олгох журмыг хууль зүйн болон санхүүгийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална" гэж заасан бөгөөд Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Сангийн сайд нарын 2018 оны 06 дугаар сарын

06-ны өдрийн А/107/132 дугаар “Журам батлах тухай” хамтарсан тушаалаар “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлыг тодорхойлох, зарцуулах, төлбөр авагчид буцаан олгох журам”-ыг баталсан.

Мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2020 оны 01 дүгээр сарын 27-ны өдрийн “Журам батлах тухай” А/27 дугаар тушаалаар “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлын хуваарилалт, зарцуулалтад хяналт тавих журам”-ыг баталсан. Журмын 3.1-д “Энэ журмын 2.6-д заасан шаардлагатай зардлыг олгохдоо Засгийн газрын 2015 оны 184 дүгээр тогтоолоор батлсан албан хэрэгцээнд 50 км, **дуудлагын автомашинд 40 км-ээс хэтрүүлэхгүй байх зардлын хэмжээнд нийцүүлж, тухай бүрд хуваарилна**” гэж, мөн журмын 3.6-д Гүйцэтгэх баримт бичигт заасан орон байр, барилга, агуулах савыг чөлөөлөх, барилга, байгууламжийг нураах, буулгах, хөрөнгө хадгалах, тээвэрлэх, шилжүүлэх, хөрөнгө худалдан борлуулах болон шинжээч оролцуулахад шаардлагатай зардлыг тухай бүрд тооцож, холбогдох зардлыг төлбөр авагчаас гаргуулна” гэж тус тус заажээ.

Энэхүү журмыг судалж үзэхэд дуудлагын автомашин ашиглах боломжтой байна гэж үзлээ.

Хоёр. Монгол Улсын үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1-т “...Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна...” гэж заасан.

Мөн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.2 дахь хэсэгт зааснаар “...Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна...” гэжээ.

2012 онд батлагдсан одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд 2021 оны 1 дүгээр сарын 15-ны өдөр өөрчлөлт оруулж, мөн хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1-т “...Энэ хуулийн 9 дүгээр зүйлд[39] заасан Хуульчийн мэргэжлийн дадлага гэдэгт дараах ажил, албан тушаал хамаарна...”, гэж заагаад шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажилласан жилийг тооцохгүй байхаар хуульд өөрчлөлд оруулсан. Монголын Хуульчдын холбооны зөвлөлийн 2017 оны 4 дүгээр сарын 29-ний өдрийн хурлын 13 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Хуульчийн мэргэжлийн дадлагад тооцох журам”-ын 2.1 дүгээр зүйлд

[39] Монгол улсын “Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль”.,УБ.,2012 он., 9 дүгээр зүйлийн 9.1-т “...Хуульчдын холбооноос магадлан итгэмжлэгдсэн хууль зүйн сургуулийг төгсөж, хоёроос доошгүй жил мэргэжлийн дадлага хийсэн Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хуульчийн шалгалтад орох эрхтэй..., мөн хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.2-т “...Гадаад улсын хууль зүйн сургуулийг төгссөн Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хуульчийн шалгалтад орох журмыг Хуульчдын холбоо батална...” гэж заажээ.

Хуульд заасан ажил, албан тушаал эрхэлснийг мэргэжлийн дадлагад тооцох гэж тодорхойлоод;

Мөн журмын 3.1-т “...Бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор, хэрэг бүртгэгч, мөрдөн байцаагч, шийдвэр гүйцэтгэгч, өмгөөлөгч, нотариатч, арбитрч, тэдгээрийн туслах ажилтан, нарийн бичгийн дарга...” гэж тодорхойлсон боловч хуульд 2021 оны 1 дүгээр сард өөрчлөлт орж, шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажилласан жил хуульчийн мэргэжлийн дадлага хийсэн хугацаанд тооцогдохгүй болсноос болоод зарим шийдвэр гүйцэтгэгч нар ажлаасаа гарч энгийн байгууллагад ажиллах болсон.

2022 оноос эхлэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага төрийн цэргийн байгууллагын статустай болсон. Мөн шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажилласан жилийг хуульчийн мэргэжлийн дадлага хийсэн хугацаанд оруулж тооцохтой холбоотой хэд хэдэн санал Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргэгдсэн гэх боловч Улсын Их Хурлын 2022, 2023 оны чуулганы хэлэлцэх асуудалд тусгагдаагүй, 2023 оны 6 дугаар сард болж өнгөрсөн, шийдвэр гүйцэтгэгч нарын нэгдсэн зөвлөгөөний үеэр яригдаж, санал авагдсан боловч хараахан бодит үр дүнд хүрээгүй байгааг анхаарах хэрэгтэй байна.

Гурав. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар нь иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны чиглэлээр Улаанбаатар хотын Баянгол, Сүхбаатар, Чингэлтэй, Хан-Уул, Сонгинохайрхан, Баянзүрх зэрэг 6 дүүргийг хариуцсан 11 хэлтэс, хэлтсийн дарга буюу ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, нийт 91 шийдвэр гүйцэтгэгчийн орон тоотой боловч 2023 оны 8 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар нийт 87 шийдвэр гүйцэтгэгч ажиллаж, хүн томилогдоогүй 4 сул тойрог байна.

Дөрөв. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад хураагдсан хөрөнгийн үнэлгээ, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбогдуулан талуудаас болон гуравдагч этгээд буюу хөрөнгийн өмчлөгч, эзэмшигчээс шүүхэд гаргаж байгаа гомдлын тоо их байдаг. Үүнээс шалтгаалан шүүх шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг болон хөрөнгийн үнэлгээг хүчингүй болгох нь цөөнгүй байдаг. Шүүхээс шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хянаж гомдлыг хянах хүртэл хүртэл гурван шатны шүүх хурлаар дамжин явсаар шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй уддаг.

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт талуудаас хөрөнгийн үнэлгээнд холбогдуулан гаргасан шүүхэд хянагдсан нэхэмжлэлийн тоо 2020 онд 111 байснаас нэхэмжлэлийг хангаж, үнэлгээг хүчингүй болгосон 21, нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгосон 85, нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзсан 5 тохиолдол байна.

Харин 2021 оны 12 дугаар сарын 05-ны өдрийн байдлаар 216 байснаас нэхэмжлэлийг хангаж, үнэлгээг хүчингүй болгосон 26, нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгосон 181, нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзсан 9 тохиолдол

байна. (Б.Даваасүрэн, 2021) Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан бол гадаад улсын шүүх, олон улсын шүүх, арбитрын шийдвэр, захирамжид албадан гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах явцад талуудаас хөрөнгийн үнэлгээ болон шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаар гаргасан гомдлыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 122 дугаар зүйлийн 122.5-д заасны дагуу гүйцэтгэх хуудас олгосон шүүхэд гаргадаг.

Гүйцэтгэх хуудас олгосон шүүхийн шүүгч нь иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх гомдлыг хүлээн авч, иргэний хэрэг үүсгэхээсээ өмнө шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны хувийн хэрэг буюу гүйцэтгэх баримт бичгийг татаж хянах тогтолцоо байхгүй, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны чиглэлээр дагнасан шүүх Монгол улсад байхгүй байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх үндэслэлгүй гомдол гаргаж шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй удаашрах нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

Тав. Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхэд төлбөрийн шаардлага нь өндөр үнийн дүнтэй буюу 50 сая ба түүнээс дээш үнийн дүнтэй байх нь түгээмэл байдаг. 2002 онд батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд 2014 оны 12 дугаар сард нэмэлт орж мөн хуулийн 133 дугаар зүйлийн 133.4.4-т зааснаар төлбөр төлөгчийн гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлж эхэлсэн байдаг.

Харин 2017 онд батлагдаж, одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд 2020 оны 01 дүгээр сард нэмэлт орж мөн хуулийн 59 дүгээр зүйлд зааснаар 50 сая төгрөгөөс дээш хөрөнгийн шаардлага бүхий гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг тогтоосон хугацаанд биелүүлээгүй эрэн сурвалжлагдаж байгаа, эсхүл төлбөр төлөхөөс санаатай зайлсхийсэн, хөрөнгөө нуун дарагдуулсан, төлбөр төлөхөөс зайлсхийх зорилгоор гадаад улсад оргон зайлж болзошгүй гэсэн үндэслэлээр гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэхээр хуульчилсан. Гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлж эхэлснээр төлбөр төлөгч төлбөрөө төлөх хөшүүрэг болсон. Тухайлбал:

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын хэмжээнд 2020 онд 2732 гүйцэтгэх баримт бичигт холбогдох 2162 иргэн, хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигч гүйцэтгэх удирдлагын гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлснээс шүүхийн шийдвэрт заасан төлбөрөө бүрэн төлсөн 52 гүйцэтгэх баримт бичгийн 61 төлбөр төлөгч иргэн хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигчийн гадаадад зорчих эрхийг сэргээснээс 7 гүйцэтгэх баримт бичиг арбитрын шийдвэртэй, 9 төлбөр төлөгч иргэн-хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигч байсан.

Мөн НШШГГ-ын 2021 оны 5 дугаар сарын байдлаар 510 этгээдийн гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлснээс 94 этгээд төлбөрөө төлж эрхээ сэргээлгэсэн байдаг.

Мөн гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах явцад төлбөр төлөгч, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлага, хувьцаа эзэмшигчийн

гадаадад зорчих эрхийг төлбөрийн шаардлагыг биелүүлэх хүртэл хугацаанд түдгэлзүүлдэг боловч төлбөр төлөгч иргэн-хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигчээс шүүхэд гомдол гаргах тохиолдол гардаг.

Шүүхийн шийдвэр болон шийдвэр гүйцэтгэгчийн заасан хугацаанд төлбөрөө хуваагаад төлөхгүй байгаа нь төлбөр төлөхөөс санаатай зайлсхийж байгаа үйлдэл гэж үзэхээр байхад шүүх нотлох баримт хангалтгүй, хуульд заасан үндэслэл бүрдээгүй, эсхүл мэдэгдэлгүй хилийн хориг тавьсан гэж үзээд гадаадад зорчих эрхийг сэргээх шийдвэр гаргах, үүнээс болоод Монгол Улсын хилээр гарснаас болоод шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа удааширч улмаар төлбөр төлөгч, иргэн, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлага, хувьцаа эзэмшигчийг Монгол улсын хилээр нэвтрэх хүртэл шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг зогсоож түдгэлзүүлэхэд эрсдэл үүсч болно. Төлбөр төлөгч иргэн, этгээдийн төлбөрийн хэмжээг хэдэн төгрөг байснаас үл хамааран тодорхой төрлийн үүрэг хүлээлгэсэн, харилцан үүрэг хүлээсэн /Байр орон сууц, газар албадан чөлөөлөх, нураах гэх мэт./ мөнгө дүн шаардахгүй ч тодорхой зардалтай байдаг гүйцэтгэх баримт бичгүүдэд төлбөр төлөгчийн гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх хуулийн зохицуулалт үгүйлэгдэж байна.

Зургаа. Арбитрын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд Арбитрын хэлэлцээр ба шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулахаар шүүхээс авах арга хэмжээг зааж өгсөн бол Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 69 дүгээр зүйлийн 69.1 дэх хэсэгт “...Шүүгч нэхэмжлэгчийн хүсэлтийг үндэслэн шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах дараах арга хэмжээг хэрэг үүсгэхдээ буюу үүсгэсний дараа захирамж гарган авах эрхтэй...” гэж заасан.

Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах үүднээс шүүгч, арбитрч нь хуульд заасны дагуу хөрөнгө хамгаалах, тодорхой үйлдэл хийхгүй байхыг даалгах, нотлох баримт хамгаалах буюу гаргуулах зэрэг тодорхой ажиллагаа явуулахыг даалгах, хариуцагчийн арилжааны банк дахь дансны зарлагын хөдөлгөөнийг нэхэмжлэлийн үнийн дүнгийн хэмжээнд зогсоох, эд хөрөнгө мөнгийг битүүмжлэхийг даалгаж захирамж гарган Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт хүргүүлдэг. Захирамжийг эх хувиар нь ирүүлж байгаагаас хугацаа алддаг тул цахим хэлбэрт шилжүүлж, жишээ нь баталгаат EDOC төрийн байгууллагын нэгдсэн цахим шуудангаар нэн даруй ирүүлэх, дараа нь эх хувийг ирүүлж байх хэрэгцээ шаардлага үүссэн гэж боддог.

Шүүх нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагатай салшгүй уялдаа холбоотой учраас иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг боловсронгуй болгоход шийдвэр гаргасан шүүгч иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх гомдлыг хүлээн авахаасаа өмнө гүйцэтгэх баримт бичгийг татаж хянах, шийдвэрийн биелэлтэд хяналт тавих тогтолцоо байх нь чухал болоод байна.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх ажиллагаа нь иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны нэг хэлбэр бөгөөд шүүхийн шийдвэр биелэгдэж шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа дуусгавар болох хүртэл тасралтгүй үргэлжилдэг онцлогтой билээ.

Байгууллагын бүтэц, орон тоо, алба хаагчдын хүрээнд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны чиглэлээр олон улсын туршлагаас үзвэл Шүүх эрх мэдлийн байгууллагын дэргэд ажилладаг байна, эсхүл эрх зүйн боловсрол хөгжсөн улсад хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлдэг сайн туршлага байна. Харин манай улсын хувьд гүйцэтгэх эрх мэдлийг байгууллагаас ангид буюу шүүхийн харьяанд бие даасан дагнасан шүүхтэйгээр тусдаа зохицуулсан эрх зүйн орчинг бий болгох шаардлагатай гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг боловсронгуй болгоход тухайн шийдвэрийг гаргаж, албадан гүйцэтгэх захирамж, гүйцэтгэх хуудас олгосон шүүх хөрөнгийн үнэлгээг хүчингүй болгуулах болон иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх гомдлыг хүлээн авахаасаа өмнө гүйцэтгэх баримт бичгийг татаж хянах, шийдвэрийн биелэлтэд хяналт тавьж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагатай нягт уялдаа холбоотой ажиллах тогтолцоог бүрдүүлж, хүлээн авах ёстой гомдол мөн эсэхийг шалгаж, үндэслэлгүй нэхэмжлэл, гомдлыг хугацаа алдалгүй шалгаж, нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзсан болох шаардлагатай.

Мөн гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх талаар мэдэгдлийг төлбөр төлөгч иргэн-хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигчид биечлэн гардуулах гэж төлбөр төлөгчийг хайж, олох асуудлыг зогсоож, цахим шуудангаар эсхүл гар утсаар нь мэдэгдэж нэн даруй түдгэлзүүлж болох эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлсэн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хүчингүй болгуулах нэхэмжлэлийг шүүх хүлээн аваад шүүх нотлох баримт хангалтгүй, хуульд заасан үндэслэл бүрдээгүй, эсхүл мэдэгдлийг биечлэн гардуулаагүй, оргон зайлах үндэслэл бүрдээгүй гэх үндэслэлээр шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хүчингүй болгох явдлыг зогсоож, эвлэрлийг баталсан шийдвэрт заасан хугацаанд төлбөрийг хуваж төлөөгүй явдлыг төлбөр төлөхөөс санаатай зайлсхийж байгаа үйлдэлд тооцож төлбөр төлөгчийг оргон зайлахаас урьдчилан сэргийлэх хэрэгтэй юм.

Мөн шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээг боловсронгуй болгож хөрөнгө хамгаалах захирамжийг цахим хэлбэрээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хүргүүлэхээс гадна гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх арга хэмжээг шаардлагатай тохиолдолд шийдвэр гарахаас өмнө хэрэгжүүлдэг болох эрх зүйн орчныг бүрдүүлж чадвал хариуцагч, төлбөр төлөгч нь гадаад улс руу оргон зайлахаас урьдчилан сэргийлэх боломж бүрдэх болно.

САНАЛ

1. Шүүх, шүүгч нар гаргасан шийдвэрийнхээ биелэлтэд хяналт тавих
2. Шүүх хөрөнгийн үнэлгээг хүчингүй болгуулах болон иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх гомдлыг хүлээн авахаасаа өмнө гүйцэтгэх баримт бичгийг татаж хянах, шийдвэрийн биелэлтэд хяналт тавих тогтолцоог бүрдүүлэх,
3. Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авахыг даалгасан шийдвэрийг цахим хэлбэрээр хүргүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх,
4. Гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх албадлагын арга хэмжээг шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээний нэг төрөл болгон авч үзэх, биечлэн мэдэгдэх шаардлагагүйгээр гадаадад зорчих эрхийг түдгэлзүүлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх
5. 2020 оны 1 дүгээр сараас хойш шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажилласан жилийг хуульчийн мэргэжлийн дадлага хийсэн хугацаанд тооцдог болгох,
6. Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын ажлын өрөө тасалгаа, ажлын байрыг өргөтгөж шинээр барилга байгууламж барих, талуудтай уулзалт хийх боломжтой уулзалтын өрөөнүүдийг бий болгох
7. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, Банкны төлбөр барагдуулах газрыг татан буулгаж, дүүрэг тус бүр лүү шилжүүлэх нь зүйтэй гэж үзлээ.
8. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын бүтэц орон тоонд судлагдсан 60 тойрог дээр нэмж тойрог үүсгэх алба хаагчдын ажлын ачааллыг бууруулах, хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах бодлого баримтлах,
9. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяанд байгаа Шийдвэр гүйцэтгэх албыг өргөтгөж, Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг болгох
10. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг түргэн шуурхай, үр дүнтэй явуулах зорилгоор Ubcab ХХК-тай хамтран ажиллах гэрээ байгуулж туршилт хийх, дэвшилттэй үр дүн гарсан тохиолдолд практик ажиллагаанд нэвтрүүлэх.

НОМ ЗҮЙ

- **Хууль тогтоомж, дүрэм:**

1. Монгол Улсын Их Хурал. (2002). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №08

2. Монгол Улсын Их Хурал. (2002). Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №08

3. Монгол Улсын Их Хурал. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №24

4. МОУҮА-ын Арбитрчдын зөвлөлийн 2017 оны 3 дугаар сарын 02-ны өдрийн 04 тоот тогтоолын хавсралт №1., Арбитрын хэрэг хянан шийдвэрлэх дүрэм;

- **Судалгаа, хурлын эмхэтгэл;**

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харъяа Шийдвэр гүйцэтгэх албаны 2022 оны 11 дүгээр сарын 16-ны өдрийн 03/2722 дугаар албан бичгээр өгсөн мэдэгдэл;

2. Шийдвэр гүйцэтгэх алба. (2021). Иргэн захиргааны шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл сэдэвт хурлын илтгэлийн эмхэтгэл. Улаанбаатар;

3. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын Тоо бүртгэлийн хэлтсийн 2020 оны 12 дугаар сарын судалгаа;

4. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын Тоо бүртгэлийн хэлтсийн 2021 оны 5 дугаар сарын судалгаа;

---o0o---

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТ”

"HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN CORRECTIONAL INSTITUTIONS"



Г.Хосбаяр

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, докторант, хошууч;

khosbayar.g@uia.gov.mn

Хураангуй: Хорих байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага (HRM - Human resource management) нь удирдлагын үйл ажиллагааны чухал бөгөөд нарийн төвөгтэй талыг илэрхийлдэг.

Энэ нь байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлуудыг нөхөн сэргээх зорилтот нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хүлээсэн алба хаагчдыг стратегийн хувьд сонгон шалгаруулах, сургах, хөгжүүлэх үйл явц юм.

Хүний нөөцийн удирдлага нь аливаа улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжил болон хүн ам зүй, хөдөлмөр эрхлэлтийн түшингээр хязгаарлагдахгүй олон талт, өргөн хүрээтэй ойлголт.

Судлаачийн зүгээс төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын хөгжлийг түүхэн үечлэл, онол, үзэл баримтлал, цаашдын чиг хандлагыг талаар судлан, илэрхийлэхийг зорьсон болно.

Түлхүүр үгс: Менежмент, хүний нөөцийн удирдлага, капитал, хорих байгууллага.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

“Хүний нөөц” гэдэг ойлголт хүн төрөлхтний болон дэлхийн соёл иргэншлийн түүх, зан заншил, ёс уламжлал болон техник, технологийн хөгжилтэй салшгүй холбогдон хөгжиж, эрдэмтэн, судлаачид олон тодорхойлолт, үзэл баримтлалыг бий болгожээ.

Хүний нөөцийн хөгжлийг аж үйлдвэрийн анхдугаар хувьсгал, үйлдвэржилтийн үр дүнд европ тивд томоохон аж үйлдвэрүүд байгуулагдаж, эдийн засгийн эрэлт, хэрэгцээг хөдөлмөрийн зах зээлээр дамжуулан хангах гэсэн оролдлого буюу XVIII зууны дунд үеэс XIX зууны эхэн үеийг хамарсан ажиллах

хүчний бодлого, хүн төрөлхтний хөдөлмөрийн хэлбэр, эдийн засгийн бүтэц, нийгмийн харилцаанд авчирсан томоохон өөрчлөлтүүдтэй холбон тайлбарладаг.

Энэ нь үйлдвэрүүдэд олон тооны ажилчин шаардлагатай болгож, ажиллах хүчний эрэлтийг өсгөсөн. Аж үйлдвэрүүд хотуудад төвлөрч, хөдөөгийн хүн ам хот руу шилжин суурьшсан нь хотын үйлдвэрүүдэд ажиллах хүчний эрэлтийг улам бүр нэмэгдүүлжээ. Аж үйлдвэрийн хувьсгал нь ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээг эрс нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлийг шинэ түвшинд гаргасан юм.

Энэ цаг үеэс эхлэн ажиллах хүч (хүний нөөц)-ийг зүй зохистой удирдах онол, сургуулиуд бий болсон гэж судлаачид үздэг[40].

Хүний нөөцийн удирдлагыг байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт холбон тайлбарласан нь нийтлэг бөгөөд "...хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад шавхагдашгүй капитал" зэргээр тайлбарлажээ.

Эдийн засгийн шинжлэх ухаанд "капитал" гэдэг нь бизнест борлуулж буй бараа, үйлчилгээг үйлдвэрлэхэд шаардлагатай бүх хөрөнгийг хэлдэг. Энэ утгаараа капиталд тоног төхөөрөмж, газар нутаг, барилга байгууламж, мөнгөн хөрөнгө түүнчлэн хүн-хүний капитал орно.

Энэ утгаараа хүний капитал гэдэг нь тухайн байгууллагад ажиллаж буй хүмүүсийн бие махбодын хөдөлмөрөөс илүүтэйгээр тухайн байгууллагын өмнөө тавьсан алсын хараа, зорилго, зорилтод хүрэхэд нь тусалж болохуйц ажилтнуудын бий болгодог биет бус чанаруудын цогц юм. Эдгээр нь боловсрол, ур чадвар, туршлага, бүтээлч байдал, хувийн зан чанар, эрүүл мэнд болон ёс суртахууны шинж чанарууд юм.

Урт хугацаанд ажил олгогчид болон ажилтнууд хүний капиталыг хөгжүүлэхэд хамтын хөрөнгө оруулалт хийснээр зөвхөн байгууллага, тэдний ажилчид, үйлчлүүлэгчид ашиг хүртээд зогсохгүй нийгэм бүхэлдээ үр шимийг нь хүртдэг.

Шотландын эдийн засагч, философич Адам Смит (Adam Smith) нь хүний капиталын онолыг үндэслэж, эдийн засгийн өсөлтийн түүхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн. Тэрээр хүмүүсийн бүтээлч байдал, боловсрол, ур чадвар, туршлага зэрэг хүний нөхцөлүүдийг эдийн засгийн өсөлтийн хувьд чухал гэж үзсэн байна[41].

"Хүн капитал" гэсэн нэр томьёог анх эдийн засагч Теодор Шульц (Theodore Schultz) 1960-аад оны эхээр онолыг боловсруулан шинжлэх ухааны эргэлтэд оруулж, "...хүний боловсрол, эрүүл мэнд, ур чадварт оруулсан

[40] Kasemsap, Kijpokin. *The Fundamentals of Human Capital*." Strategic Human Capital Development and Management in Emerging Economies, edited by Anshuman Bhattacharya, IGI Global, 2017, pp. 59-89. http://doi:10.4018/978-1-5225-1974-4.ch004. 2017.

[41] Adam Smith. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. pp. 15-17. 1776

хөрөнгө оруулалтыг эдийн засгийн өсөлтийн чухал хүчин зүйл[42]" гэж үзсэн бол, харин эдийн засагч Гэри Беккер (Gary Becker) 1964 онд хэвлүүлсэн "Human Capital" номдоо дэлгэрэнгүй тайлбарлаж, алдаршуулсан.

1992 онд Беккер, 1979 онд Теодор Шульц нар энэ онолыг системчилж, хөгжүүлснээрээ эдийн засгийн шинжлэх ухааны салбарт тус тус Нобелийн шагнал хүртсэн бөгөөд "Хүн капитал" онол нь эдийн засгийн хөгжилд хүний нөөцийн ач холбогдлыг тодотгосон чухал хувь нэмэр болсон юм.

Хүснэгт 1. "Хүн капитал" онолын үзэл баримтлал

Ангилал	Тодорхойлолт	Гол элементүүд	Эдийн засгийн нөлөө
Үндсэн ойлголт	Хүмүүсийг чадвартаа оруулсан хөрөнгө оруулалтаар "капитал" гэж үзэх.	* Боловсрол, сургалт. * Эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал. * Олж авсан ур чадвар, мэдлэг.	* Хувь хүний болон үндэсний бүтээмж нэмэгдсэн. * Эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийг нэмэгдүүлсэн. * Хувь хүмүүст өндөр орлого олох боломж.
Хөрөнгө оруулалтын төвлөрөл	Хүний чадавхыг сайжруулах хөрөнгө оруулалтыг онцолж байна.	* Албан боловсрол (сургууль, их дээд сургууль). * Ажлын байран дээрх сургалт. * Эрүүл мэндийн үйлчилгээ. * Мэдээлэл олж авах.	* Илүү чадварлаг, дасан зохицох чадвартай ажиллах хүчийг бий болгох. * Инноваци, технологийн дэвшлийг өдөөх. * Амьдралын ерөнхий чанар сайжирна.
Эдийн засгийн ач холбогдол	Эдийн засгийн өсөлтөд хүний капиталын гүйцэтгэх үүргийг онцолж байна.	* Хүний капитал эдийн засгийн хөгжлийн гол хөдөлгөгч хүч. * Хүний капиталын түвшин ба үндэсний хөгжил цэцэглэлтийн хоорондын хамаарал. * Дайны дараах эдийн засгийг сэргээхэд хүний нөөцийн ач холбогдол.	* Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт төр, хувийн хэвшлийн хөрөнгө оруулалт хийх үндэслэл. * Эдийн засгийн анхаарлын биет хөрөнгөөс хүний өмч рүү шилжих. * Дэлхий дахинд өрсөлдөх чадварт ажиллах хүчний чанар чухал болохыг ойлгох.

[42] Theodore W. Schultz. *Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities*. http://www.nber.org/chapters/c4126. 1972.

Гол цэгүүд	Хүмүүсийн эдийн засгийн үнэ цэнэ	* Хүмүүс эдийн засгийн үнэ цэнийг эзэмшдэг. * Хүмүүст оруулсан хөрөнгө оруулалт бол эдийн засгийн өсөлтөд оруулсан хөрөнгө оруулалт юм.	* ДНБ нэмэгдсэн. * Инноваци нэмэгдсэн. * илүү сайн амьжиргааны түвшин.

“Хүн капитал” гэдэг нь явцуу утгаараа тухайн байгууллагад ажилладаг эсвэл ажиллах чадвартай хүмүүсийн бүлэг буюу “ажиллах хүч”-ийг, өргөн утгаараа боломжит ажиллах хүчний хангамжийг бий болгоход шаардлагатай олон төрлийн элементүүд нь хүний капиталын онолын үндэс болж, дэлхийн улс орнуудын нийгэм, эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд чухал ач холбогдолтой бүхий хүчин зүйлс гэж тодорхойлж болох юм.

Харин орчин үед эрдэмтэн, судлаачид хүний нөөцийн менежментийн талаар дараах байдлаар тайлбарлахыг оролдjээ.

Хүний нөөцийн менежмент нь хүмүүс болон бусад корпорацын нөөцийг төлөвлөх, зохион байгуулах, удирдах, хянах хэлбэрээр зохион байгуулалтын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үйл явц юм (Аннио Инда Лестари Насуцион, 2021)[43]. Хүний нөөцийн менежмент нь хүний нөөцөд анхаарлаа төвлөрүүлдэг байгууллагын удирдлагын нэг хэсэг юм. Хүний нөөцийн менежментийн үүрэг бол тухайн салбар дахь ажилдаа сэтгэл хангалуун байх, сайн ажилтан болж хувирах хүний элементийг удирдах явдал юм. Хүмүүс бол байгууллагын хамгийн чухал элемент юм. Хүний үүрэг оролцоогүйгээр байгууллага сайн ажиллаж чадахгүй. (Osei and Ackah, 2019) Ажилтны ур чадвар нь хувь хүний болон байгууллагын гүйцэтгэлийн гүйцэтгэлд ихээхэн нөлөөлдөг. Байгууллагын үр ашиг, үр ашигтай байдалд хүрэхийн тулд чанартай хүний нөөц шаардлагатай. Байгууллага дахь хүний нөөцийн чанар, үүрэг нь маш чухал хөрөнгө бөгөөд байгууллага зорилгодоо хүрч байгаа эсэхээс үл хамааран тодорхойлох боломжтой. Байгууллагын бараг бүх амжилттай, алсын хараатай удирдагчид хүний нөөцийг хэрхэн удирдах талаар байнга анхаарч ажилладаг бөгөөд ингэснээр тэд байгууллагад үнэнч, тууштай байх болно[44], хүний нөөцийн менежмент нь байгууллагын хүний капиталыг чиглүүлэх, хөгжүүлэх зорилготой бүх үйл ажиллагааг ойлгох ба хүмүүн капитал нь байгууллагын ашиглаж болох мэдлэг, ур чадвар, урам зориг, бүх ажилчдын

43 Annio Indah Lestari Nasution. *Human Capital Management Strategy and Human Resources Changing Nature*. http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/12028. 2021.

44 Antwi John Osei, Owusu Ackah. *Employee's competency and organizational performance*. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. III, Issue 3, March 2019.

хоорондын харилцаа зэрэг элементүүдийн нийлбэр бүрдэнэ[45] (Mathis and Jackson) гэж тодорхойлжээ.

Өнөөдөр хүний капиталын онолыг соёлын капитал, нийгмийн капитал, оюуны капитал зэрэг "биет бус" гэж нэрлэгддэг бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн тоон үзүүлэлтийг тодорхойлохын тулд ихэвчлэн ашиглаж байна.

“Соёлын капитал” гэдэг нь тухайн хүний нийгмийн өндөр байр сууринд хүрэх, эдийн засгийн хувьд ашигтай ажил хийх чадварыг дээшлүүлдэг мэдлэг, оюуны ур чадварын нэгдэл, харин “нийгмийн капитал” нь байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийт хүлээн зөвшөөрөх цаг хугацааны явцад бий болсон нийгмийн харилцааг хэлдэг бол “оюуны капитал” нь байгууллагын өрсөлдөх давуу талыг бүрдүүлэгч, биет бус үнэ цэнэ бүхий ажилчдын оюуны санааны нийлбэр хамаарна үздэг[46].

Хүний нөөцийн тухай олон тодорхойлолт, ухагдахуунууд байдаг ба монгол хэлээр бичигдсэн хүний нөөцийн тухай ном, сурах бичгүүдэд энэхүү тодорхойлолтыг тайлбарласан нь ихэвчлэн тойм төдий бичигджээ.

Өнөө үед байгууллагын хөгжлийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл нь мэдлэг, ур чадвар, хандлага бүхий хүний нөөцтэй байх явдлаар илэрч байна. Байгууллагын алсын хараа, зорилго, зорилт, үнэт зүйлсэд хүний нөөцийг бүрдүүлэх, дахин хуваарилах, мөн тухайн ажлын байранд тавигдах нийтлэг хэрэгцээ, шаардлагаас гадна тусгайлсан сургалтуудыг тасралтгүй зохион байгуулах, ажилтныг хөгжүүлэх, урамшуулах зэрэг стратегийн дэд зорилтуудыг хэрхэн хангаж байгаагаас ихээхэн шалтгаалдаг.

Тиймээс байгууллагын хөгжил, менежментийн үр ашгаа нэмэгдүүлэхийн тулд хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг чухалд авч үзэж, алба хаагчдыг сургах, мэргэшүүлэх, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх явдал чухалд тооцогддог.

Төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явцын хүрээнд байгууллагын стратеги зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд тухайн цаг үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн мэдлэг, ур чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэснээр төрийн үйлчилгээг чанартай, шуурхай, ил тод, үр ашигтай байдлыг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой байдаг бол хувь хүн талаасаа өөрийгөө хөгжүүлэн, ажил үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хувийн хүсэл, зорилгодоо хүрэх гол арга хэрэгсэл болдог[47].

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого гэдэг нь энэ асуудал хариуцсан салбар нэгжийн үйл ажиллагааны ерөнхий чиглэл бөгөөд хүн хүчний чадавхыг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх болон зах зээлийн байнга хувьсан өөрчлөгдөж

[45] Mathis, Robert L; Jackson, John H: Human resource management. p.5. 2011.

[46] Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.

[47] Г.Хосбаяр. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг шинэчлэх хэрэгцээ, шаардлага. Хууль сахиулахуйн удирдлага. 2023.

буй өөрчлөлтөд тухайн цаг үед нь хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн өндөр бүтээмж бүхий нягт хамт олныг бий болгохын тулд чиглэгдсэн зорилго ба зорилтуудыг боловсруулахад баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга хэлбэр хийгээд зохион байгуулалтын механизмуудын нийлбэр цогц юм[48].

Технологийн салбарт хүний нөөцийн өртөг нь үндсэн үйлдвэр, машин, механизм, эд ангитай харьцуулахад нийт зардлын тодорхой хувийг эзэлдэг бол төрөл бүрийн зөвлөгөө өгөх, хууль зүйн өргөн мэдлэг шаарддаг байгууллагын үндсэн баялаг хүний нөөц юм[49].

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нь эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага бөгөөд хуулиар хүлээсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд мэдлэг, ур чадвар, дадлага туршлага бүхий бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагч нэн чухал шаардлагатай юм[50].

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл, баримтлал”-ын 3.3.2.1-т “*Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална*”, 3.3.2.3-т “*Төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ*”, Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4-д “*Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, ур нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ*[51]”, зорилт 7.3.2-т “*Хууль сахиулах болон тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үүрэг гүйцэтгэх чадавхыг олон улсын түвшинд өрсөлдөх хэмжээнд хүргэсэн байна*”, Хууль сахиулах салбарын хөгжлийн 7.4-т “*Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын алба хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлсэн байна*”, мөн тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Алсын хараа 2050 - Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа”-ны 7.4.27-д “*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын технологийн дэвшлийг инновацад суурилан хөгжүүлнэ*”, 7.4.31-т “*Дараа үеийн суурин болон хөдөлгөөнт холбооны технологийн дэвшилд тулгуурласан цагдаа, дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын*

[48] Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М,:ИНФРА-М, 2005, стр91.

[49] Н.Бурмаа. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага. Төрийн албан хаагчийн ширээний ном. х8. 2023.

[50] Б.Алтангэрэл. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. х161. 2019.

[51] Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” тогтоолын нэгдүгээр хавсралт. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 он. №25

үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон харилцаа холбооны шийдлийг нэвтрүүлнэ”[52], Монгол Улсын Улсын Их Хурлын 2020 оны 08 дугаар сарын 28-ны өдрийн 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр”-ийн “Ковид-19” халдварт цар тахлаас үүдэлтэй эдийн засаг, нийгмийн хүндрэлийг даван туулах бодлогын 1.1.12-т “*Цахим сургалтын платформ бий болгож, цахим агуулга хөгжүүлж, бэлтгэнэ*. *...цахим сургалтад хамрагдах боломжийг бий болгохын тулд тохирсон сургалтын хэлбэр, хувилбаруудыг судалж, бэлтгэнэ*”, 1.1.13-т “*Цахим сургалтын тогтолцоог бий болгох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ*”, “Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцоог бэхжүүлнэ” зорилтын 2.3.12-д “*Цахим сургалтын платформыг хөгжүүлж, цахим сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан, цахим агуулга, цахим хичээл боловсруулан бүх насны иргэдэд насан туршдаа суралцахуйг дэмжих боломжийг бүрдүүлнэ*”, “Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны давхардлыг арилгах, төрийн чиг үүргийн уялдааг хангах замаар бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой, цомхон болгоно” зорилтын 4.2.6-д “*Төрийн албаны хүний нөөцийг чадавхжуулж, төрийн албан хаагчийн сургалтын байгууллагын материаллаг орчныг сайжруулж, орчин үеийн шаардлагад нийцсэн сургалтын орчин, дэд бүтэц бий болгоно*”[53], Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 09 дүгээр сарын 02-ны өдрийн 95 дугаар “Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” тогтоолын 2.5.6.7-д “*хууль зүйн боловсрол, эрх зүйн сургалт, сурталчилгааны талаарх бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах*”, 3.3.6-д “Төрийн захиргааны удирдлагын асуудал хариуцсан зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж, түүний үндсэн үүрэг, чиг үүрэг”-ийн “*Төрийн захиргаа, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, Улсын Их Хурал, Засгийн газрын тогтоол шийдвэрийн биелэлтийг хангах, яамны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах, хяналт тавьж тайлагнах; яамны албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, нийгмийн баталгааг хангах, давтан болон мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулах*”[54], мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “*Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ*”[55], Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 260 дугаар зүйлийн 260.1-т “*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний бодлого боловсруулах, алба*

[52] Мөн тогтоолын хоёрдугаар хавсралт.

[53] Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр “Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр батлах тухай” тогтоолын хавсралт. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны. №38

[54] Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 95 дугаар “Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” тогтоол. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2020 оны №06.

[55] Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2018 он. №01

хаагчийг сургаж бэлтгэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах..."[56] зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх, сургах, давтан сургах, мэргэшүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг, нөгөө талаас хүний нөөцийг бодлогын ерөнхий чиг баримжааг тодорхойлсон гэж үзэж болно.

Хорих байгууллагын үр дүнтэй үйл ажиллагаа нь чадварлаг, ёс зүйтэй, сэтгэл зүйн хувьд тогтвортой алба хаагчдаас шууд хамаардаг. Иймд хүний нөөцийн бодлого нь хорих байгууллагын амжилттай ажиллах үндэс суурь болдог. Гэсэн хэдий ч хорих байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь өвөрмөц сорилтуудтай тулгардаг бөгөөд эдгээр нь нийгмийн хүлээлт, алба хаагчдын аюулгүй байдал, хоригдлуудын эрхийг тэнцвэржүүлэх шаардлагатай тулгардаг.

Хорих байгууллага нь нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлуудыг нөхөн сэргээх, тэднийг нийгэмд дахин нэгтгэх үндсэн зорилготой. Эдгээр зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хорих байгууллагын хүний нөөцийн бодлого чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Хүний нөөцийн бодлого нь алба хаагчийг сонгон шалгаруулах, сургах, урамшуулах, тэдний ажиллагааг зохион байгуулахад чиглэсэн засаглалын үйл явцаар илрэн гардаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хөгжлийн зөв зүй тогтол рүү шилжихийн тулд менежментийн төлөвлөлтөөс эхлэн бүхий л үе шатанд нухацтай хандан, өөрийн байгууллагад дахь хэрэгцээт нөөцийг оновчтой тодорхойлох шаардлагатай байна. Байгууллага үйл ажиллагаандаа зайлшгүй шаардлагатай материал түүхий эд эдийн засгийн болон мэдлэг, мэдээлэл, хүний нөөцийг ашигладаг. Байгууллагын амжилтад нөлөөлдөг олон хүчин зүйлийн дотроос хүний нөөц хамгийн чухал[57].

Судлаачдын үзэж байгаагаар хорих байгууллагын хүний нөөцийн менежментэд дараах элементүүдийг хамааруулан, зайлшгүйг онцолсон байна. (Хүснэгт 2-оос үзэх)

Хүснэгт 2. Хорих байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн элементүүд[58]

[56] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2017 он. №24

[57] Ц.Очгэрэл. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хөгжил. "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага" эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. х.9. 2019.

[58] Shane Bryans. Governing Prisons: An Analysis of Who is Governing Prisons and the Competencies Which They Require to Govern Effectively. The Howard journal of Crime and Justice. https://doi.org/10.1111/1468-2311.00150. 2002.

Үзэл баримтлалын чиглэл	Зорилт	Арга хэмжээ
Алба хаагчдын боловсрол, сургалт	Алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх	- Мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах
Сэтгэл зүйн дэмжлэг	Алба хаагчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг хамгаалах, стрессийг бууруулах	- Мэргэжлийн сэтгэл зүйн туслалцаа үзүүлэх - Ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах
Цалин хөлс, урамшуулал	Алба хаагчдын урам зориг, үнэнч байдлыг нэмэгдүүлэх	- Цалин хөлс, урамшууллыг өсгөх - Гүйцэтгэлд тулгуурлан шагнал, урамшуулал олгох
Аюулгүй байдал, эрүүл ахуй	Алба хаагчдын биеийн болон сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг хангах	- Аюулгүй ажиллагааны стандартыг хэрэгжүүлэх - Эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах
Алба хаагчдын эрх ашиг	Алба хаагчдын эрх ашиг, сонирхлыг хамгаалах	- Хөдөлмөрийн эрхийг хамгаалах хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх - Шүүмжлэл, санал хүсэлтийг сонсох
Хоригдлуудыг нөхөн сэргээх	Хоригдлуудыг нөхөн сэргээх, нийгэмд дахин нэгтгэх	- Хоригдлуудад мэргэжлийн сургалт, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх - Нийгэмд дахин нэгтгэх хөтөлбөр
Технологийн хэрэглээ	Хүний нөөцийн менежментийг технологийн тусламжтай үр дүнтэй зохион байгуулах	- Мэдээллийн системийг нэвтрүүлэх - Цагийн бүртгэл, гүйцэтгэлийн удирдлагын системийг ашиглах /KPI/

Төрийн байгууллагуудад бизнесийн менежментийн зарчмуудыг хэрэглэх замаар удирдлагын шинэчлэл хийх үйл явц нь дэлхий нийтийг хамарсан улсын салбарын шинэчлэл “New Public Management” буюу “Нийтийн шинэ удирдлага[59]” төрийн удирдлагын хуучин парадигм болох бюрократ онолыг халж, удирдлагын шинжлэх ухааны шинэ парадигм болон хөгжжээ.

Өөрөөр хэлбэл, хорих байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага нь орчин үед улс төрийн шинжлэх ухааны онолын хамтран ажиллах, засаглахуй, бизнесийн удирдлага зэрэг онол, арга зүй рүү шилжиж байна.

ДҮГНЭЛТ-САНАЛ

Хүний нөөцийн хөгжил бол өөрчлөлтийг даван туулах чадварыг суулгах үйл явц, одоогийн шаардагдаж байгаа болон ирээдүйд хэрэгцээтэй мэргэжил, ур

[59] Батсүх, Ш. Улсын салбарын шинэ удирдлага. 2009.

чадварыг эзэмшүүлэх үйл явц байдаг. Мөн байгууллага, баг, хувь хүний хөгжил, карьерын систем, сургалт, хөгжлийн талаарх ойлголтуудыг багтаадаг.

Байгууллага болон ажилтнуудыг хооронд нь холбож, ажилтнуудыг улам илүү бүтээлтэй ажиллуулж, байгууллагын үр ашгийг нэмэгдүүлэх зорилгоор хүний нөөцийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг оновчтой, зөв зохион байгуулах хэрэгтэй[60].

Дээрхээс дүгнэн үзэхэд хорих байгууллагын хүний нөөцийн менежмент нь хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргийг орчин үеийн удирдлагын онол, арга зүйтэй хослуулан хүний нөөцийн бодлого, үнэ цэнэ, соёл, хөгжлийн хөтөлбөр буюу стратегид тулгуурлан хөгжиж байна.

Судлаачийн зүгээс өгүүллийн агуулга, сэдвийн судлагдсан байдалтай уялдуулан дараах дүгнэлт-саналыг дэвшүүлж байна.

Өгүүлэлд дурдагдсанчлан, хорих байгууллагын алба хаагчид өндөр стресс, эрсдэлтэй орчинд ажилладаг тул тэдэнд сэтгэл зүйн дэмжлэг, мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүйн хөгжил, технологийн хэрэглээ, олон талт байдал, тэгш байдал, ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажилтнуудын оролцоо, харилцаа зэрэг асуудлууд чухал ач холбогдолтой юм.

Мөн хүний нөөцийн удирдлагыг үр дүнтэй зохион байгуулахын тулд алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, сургалт, сэтгэл зүйн дэмжлэг, гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлс, урамшуулал мөн аюулгүй ажиллагааны нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

Иймд хорих байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаатай холбоотой дараах зохицуулалт, практикийг бий болгохыг санал болгож байна. Энэ нь:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн бодлого, стратегийг шинэчлэн тодорхойлох;
2. Алба хаагчийн мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүйн хөгжлийг дэмжих;
3. Удирдлагын шийдвэр гаргах ажиллагаанд алба хаагчдын оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх;
4. Гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог бий болгох;
5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын үзэл баримтлалыг нийгмийн болон бусад хэрэгцээ шаардлага нийцүүлэн боловсруулах, түүнд чиглэсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, чадавхжуулах;

[60] Амарзаяа,У. Хүний нөөцийн хөгжил. 2014.

6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг эрхэлж буй албан тушаалтай нь уялдуулан зохион байгуулах;

7. Алба хаагчийн баталгааг хангах зэрэг болно.

НОМ ЗҮЙ

1. Батсүх, Ш. (2009). Улсын салбарын шинэ удирдлага.

2. Амарзаяа, У. (2014). Хүний нөөцийн хөгжил.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага" эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. (2019). 4. Бурмаа, Н., нар. (2022). Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага.

5. Хосбаяр, Г. (2023). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг шинэчлэх хэрэгцээ, шаардлага. Хууль сахиулахуйн удирдлага

6. МУИС-УТОУХНУС. (2023). Төрийн албан хаагчийн ширээний ном.

Гадаад эх сурвалж:

1. Dinero, D. A. (2010). Training within industry: Fundamental skills in today's workplace.

2. Кабинов, А. Я. (2005). Основы управления персоналом. Москва: ИНФРА-М.

3. Milhem, W., Abushamsieh, K., & Perez Arostegui, M. N. (n.d.). Training strategies, theories and types. Journal of Accounting – Business & Management,

4. Kasemsap, Kijpokin. (2017). The Fundamentals of Human Capital." Strategic Human Capital Development and Management in Emerging Economies, edited by Anshuman Bhattacharya, IGI Global, http://doi:10.4018/978-1-5225-1974-4.ch004.

5. Adam Smith. (1776). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.

6. Theodore W. Schultz. (1972) Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. http://www.nber.org/chapters/c4126.

7. Annio Indah Lestari Nasution. (2021). Human Capital Management Strategy and Human Resources Changing Nature. http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/12028.

8. Antwi John Osei, Owusu Ackah. (2019). Employee's competency and organizational performance. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. III, Issue 3,

9. Mathis, Robert L; Jackson, John H: (2011) Human resource management.

10. Becker, G.S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Columbia University Press.

11. Shane Bryans. Governing Prisons: An Analysis of Who is Governing Prisons and the Competencies Which They Require to Govern Effectively. The Howard journal of Crime and Justice. https://doi.org/10.1111/1468-2311.00150. 2002.

---o0o---

“ХОРИГДЛЫН ЯЛ ЭДЛЭХ ДЭГЛЭМ, ЗЭРЭГЛЭЛИЙГ ӨӨРЧЛӨХ АЖИЛЛАГААНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ”

THE CURRENT SITUATION OF CHANGING PRISON REGIMES AND CLASSIFICATIONS FOR INMATES



Э.Өнөболд

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Хууль зүйн магистр Unubold4work@gmail.com

Хураангуй: Хорих ялын нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөг дээшлүүлэх, гэмт этгээдийг засаж, залруулах, нийгмийн зөв иргэн болгон төлөвшүүлэхэд хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны оролцоог дурдсан бөгөөд уг ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд саад, бэрхшээл бий болгож буй хүчин зүйлсийг судлах тодруулахад чиглэсэн.

Судалгааг хууль зүйн шинжлэх ухааны эмпирик судалгааны аргуудыг ашиглахын зэрэгцээ онолын үзэл санааг практик үйл ажиллагаатай холбон тайлбарлах хүрээнд логик аналитикийн арга, хууль тогтоомжийн хийдлийг тодруулах хүрээнд системийн аргуудыг ашигласан.

Хоригдлын ял эдлэх дэглэм, зэрэглэлийг өөрчлөх ажиллагааны хууль зүйн хийдэл, үл нийцлийг илрүүлсэн.

Abstract: This study aims to enhance the social effectiveness of imprisonment by strengthening its role in rehabilitating offenders and transforming them into law-abiding citizens. It seeks to identify and analyze the key factors that hinder the effective implementation of imprisonment practices.

The research adopts a combination of empirical legal research methods and theoretical analysis, employing logical-analytical tools to bridge theoretical perspectives with practical operations. Furthermore, a systems-based approach was utilized to reveal legislative gaps and inconsistencies.

In particular, the study highlights significant legal ambiguities and contradictions within the procedures governing the modification of prisoners’ incarceration regimes and classifications.

Түлхүүр үгс: Хүний эрх, хорих ял, цээрлэл, нийгэмшүүлэх, хүмүүжүүлэх, дэглэм, зэрэглэл, хууль, эрх зүй, мөн чанар.

Key words: Human rights, Imprisonment or Custodial sentence, Punishment or Deterrence, Social reintegration or Socialization, Rehabilitation or Moral reformation, Regime, Classification, Law, jurisprudence, Essence.

УДИРТГАЛ

Гэмт хэрэг хэмээх нийгмийн үзэгдэл хүн төрөлхтний түүхийн бүхий л цаг үеүдэд өөрийн гэсэн өнгө төрхтэйгөөр оршиж ирснийг бид олон эх сурвалжуудаас харж болно. Тухайн цаг хугацааны нийгмийн онцлог, соёлын ялгаа, хууль, эрх зүйн хэм хэмжээний жишиг зэргээс шалтгаалан гэмт хэрэгтэй тэмцэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт этгээдэд ял, шийтгэл оногдуулж ирсэн жишиг харилцан адилгүйгээр хувьсан өөрчлөгдөж ирсэн.

Энэ хугацаанд хүн төрөлхтөн гэмт хэрэгтэй тэмцэх арга бол ял шийтгэл болохыг таньж мэдсэн бөгөөд ял шийтгэлийн талаар олон янзын онол сургаалууд бий болон хөгжих ирсэн. Тэгвэл харьцангуй эрт үе ял шийтгэлийг илүү өшөө авах агуулгаар хэрэглэдэг байв. Үүнийг “Lex talion” (Horwitz, 2025) хэмээн нэрлэж байсан. Уг зарчмыг хамгийн анхлан эртний Вавилоны Хаммурапи хааны хууль тодорхойлсон бөгөөд тухайн нийгмийн шударга ёсны талаарх ойлголтыг тусгаж өгсөн байдаг. Тус хуулийн 196-д “Хэрэв язгууртан хүн өөр нэг язгууртан хүний нүдийг сохолбол түүний өөрийнх нь нүдийг сохолно” (Харари, 2017) хэмээсэн нь тухайн нийгэмд гэмт хэрэгт хүлээлгэх хариуцлагын зарчмыг тодорхойлж байна.

Үүнээс үзвэл гэмт хэрэгт хүлээлгэх хариуцлага нь гэмт этгээдийг шийтгэх зорилгын хажуугаар нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэх зорилго агуулж байсныг харж болохоор байна.

Түүнчлэн ял шийтгэлийн талаарх “Deterrence theory” буюу сэрэмжлүүлэх онол (Kant, 2025), “Rehabilitation theory” буюу засан хүмүүжүүлэх онол зэргүүд нь агуулгын хувьд бүгд л гэмт хэрэг үйлдсэн хүн шийтгэх ёстой гэсэн агуулгыг илэрхийлэх бөгөөд энэ нь нийгэм дэх шударга ёсыг хангах зорилготой болохыг онцолсон.

Тэгэхээр ял шийтгэл нь олон төрлийн онол сургаалууд нь нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэх зорилгодоо хүрэх төрөл бүрийн арга, хэрэгслүүдийг тодорхойлж байгаа хэрэг болох тодорхой болж байна.

Харин орчин үед дэлхий нийтэд хорих ялаас татгалзан болсноор хорих ялыг илүү засан хүмүүжүүлэх агуулгыг илэрхийлэх ёстой гэж үзэж байгаа бөгөөд Penitentiary буюу хорих ял хорих байгууллагын зүй тогтлыг судалдаг шинжлэх ухааны салбараар тодорхойлох болсон. Хорих байгууллага нь засан хүмүүжүүлэх зорилгыг агуулах ба хорих ял эдэлж байгаа хүмүүст нөлөөлөх олон төрлийн нөлөөллийн арга, хэрэгслийг ашигладаг. Үүний нэг нь хоригдлын ял эдлэх дэглэм зэрэглэлийг өөрчлөх ажиллагаа бөгөөд Монгол Улсын хувьд хорих ял эдэлж байгаа хүмүүсийн дэглэм, зэрэглэл хэрхэн өөрчлөгдөж байгаа талаар авч үзлээ.

I

Хоригдлын дэглэм зэрэглэлийг өөрчлөх ажиллагааны агуулгыг дурдахын өмнө мэдээжийн хэрэг хорих ялын зорилго, хорих ял эдлүүлэх дэглэмийн ойлголтыг тодруулах хэрэгтэй бөгөөд ингэснээр хоригдлын тодорхой дэглэмд хорих шаардлага болон тэрхүү дэглэмийг өөрчлөх ажиллагааг таньж мэдэх боломж бүрдэх юм.

Монгол Улсын эрүүгийн хуульд эрүүгийн хариуцлагын зорилгыг “гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг цээрлүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэхэд оршино.” хэмээн тодорхойлжээ. (УИХ, Монгол Улсын Эрүүгийн хууль , 2016) Үүнд мөн л нийгэмшүүлэх зорилгыг тодорхойлсон бөгөөд хорих ял бол гэмт этгээдийг нийгэмшүүлэх үндсэн чиг үүрэгтэй ба нийгэмшүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ, нөхцөл журмыг агуулах ёстой гэсэн үг юм.

Харин НҮБ-ийн байгууллагын Хоригдлуудтай харьцах наад захын жишиг дүрэм буюу Манделын дүрэмд хорих ял эдлүүлэх явдал нь хамгийн эцсийн арга бөгөөд хорих ял нь зөвхөн шийтгэх бус засаж хүмүүжүүлэх зорилготой болохыг анхааруулсан. (UNODC, 2015) Ингэснээр хорих ялыг үндсэн зорилго нь гэмт этгээдийг засаж хүмүүжүүлэх, нарийвчлан үзвэл нийгэмшүүлэх болохыг харж болно.

Тэгвэл хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа уг зорилгод яв цав нийцэх ёстой бөгөөд хорих ял эдлүүлэх дэглэм нь хорих ялын зорилгыг гэмт этгээдийн онцлогт тохирсон байдлаар хэрэгжүүлэгч хэрэгсэл болдог.

Хорих ял эдлүүлэх дэглэм гэдгийг хоёр утгаар тайлбарлаж болох ба нэгдүгээрт “дэглэм” гэдэг нь хэл зүйн хувьд журам, зарчим, горим, дэглэм дагах-дэг ёс баримтлах, горим гүйцэтгэх, дэг дэглэм-хатуу ёс горим гэх зэргээр тодорхойлогдсон. (С.Бат-Эрдэнэ, 2008) Хоёрдугаарт засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагад ял эдлүүлэх явцад ялтны дагаж мөрдөх бүх журам, хүмүүжлийн нөлөөлөл үзүүлж буй бүх арга хэмжээнүүд хамаарагдана” гэж бичсэн байна. (А.Лхагваа, 2012) Мөн доктор, профессор Н.А. Стручков“Хорих ял эдлүүлэх дэглэм гэдэг нь ял эдлэх, эдлүүлэх ажиллагааны хууль тогтоомжийн хэм хэмжээгээр зохицуулагдсан журам юм” гэжээ. Үүнтэй төстэй тодорхойлолтыг академич С.Нарангэрэл “Хорих ялыг засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагад тогтоосон дэглэмийн нөхцөлд хангана. Дэглэмийн эрх зүйн мөн чанар нь засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээгээр тохируулан зохицуулагдсан ял эдлүүлэх журам байдгаар тайлбарлагдана” (С.Нарангэрэл, 1985), хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор С. Жанцан, судлаач О. Энхбат нар“Хорих ял эдлүүлэх талаар засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагад тогтоогдсон дэглэм гэдэг нь засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн эрх

зүйн хэм хэмжээ болон бусад хуульчилсан актуудаар зохицуулагдан биеллээ олж байдаг. Нэг талаас засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагын захиргаа, ажилтнуудын ял эдлүүлэх, нөгөө төлөөс ялтан ял эдлүүлэх үйл ажиллагааны явцад ягштал дагаж мөрдөх ёстой журмуудын нийлбэр бөгөөд ялтанг засан хүмүүжүүлэх дахин хүмүүжүүлэх үндсэн хэрэгслүүдийн нэг юм" гэж тодорхойлсон байна. (С.Жанцан, 1989)

Эдгээрээс үзвэл хорих ял эдлүүлэх дэглэм нь хорих ялын зорилгыг хангах, хорих ялыг залхаан цээрлүүлэх гэхээс илүүтэй хүмүүжилд нь нөлөөлөх хэрэгсэл болохыг илэрхийлсэн бөгөөд гагцхүү гэмт этгээдийн хувийн байдалд тохирсон байдлаар ялгагдах шаардлагатай болохыг дүгнэн үзэж болно.

Манай улсын хувьд нээлттэй, хаалттай дэглэмд хорих ялыг эдлүүлэх болоод өдгөө 8 дахь жилдээ зохион байгуулж байна. Өмнөх буюу 2002 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар болон Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн тухай хуулиар бид хорих ялыг жирийн, чанга, онцгой, гяндан гэсэн дэглэмийн төрлүүдэд авч үзэн хорих ялыг эдлүүлдэг байсан. Харин нээлттэй, хаалттай хорих ангийн хувьд өмнөх хорих ангийн дэглэмийн тогтолцооноос ялгагдах гол онцлог нь ялтныг сургах, байнгын тасралтгүй ажлын байраар хангах, ял эдлүүлэх орчин нөхцөлийг хүний эрхийг хангасан стандартын дагуу бүрдүүлэх зэрэг асуудлыг цогц хэлбэрээр шийдвэрлэж, хорих ял эдэлж байгаа хүмүүсийг нийгэмшүүлэхэд чиглэгддэг болохыг Монгол Улсын засгийн газрын хөтөлбөрт заажээ. (газар, 2013)

Тэгэхээр хорих ял эдлүүлэх дэглэмээр дамжин хоригдлыг нийгэмшүүлэх зорилго тодорхойлогдох нь харагдаж байна. Тэгвэл хорих ял эдлэх дэглэмийг өөрчлөн ажиллагааны зорилго ач холбогдол нь нийгэмшүүлэх ажлын нэг хэсэг болох нь дамжиггүй. Өмнө дурдсанчлан хорих ял гэмт этгээдэд нөлөөлөх хэрэгсэл бол тэрхүү нөлөөлөл нь хоригдлын сэтгэл зүй, хандлагад нөлөө үзүүлэх ёстой. Харин өнөөгийн хууль тогтоомжоор нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 30 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж болох бөгөөд түр хугацааны уулзалт хийх, захидал илгээх, илгээмж авах, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй ба хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 60 хоногт нэг удаа түр, 90 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 30 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болно гэж заасан нь дэглэм өөрчлөгдөх нь хоригдлын эрх зүйн байдал, болон нийгэм, гэр бүлтэйгээ холбогдох боломжийг агуулсан ойлголт болжээ.

Ингэснээр хоригдолд ял эдлэх дэглэм хөнгөрөх нь эрх зүйн байдлыг нэмэгдүүлэх боломжтой бөгөөд дэглэм дээшлэх нь эрх зүйн байдлыг чангаруулж байгаа хэрэг юм. Энэ нь нэг талаас хорих ял эдэлж байгаа этгээдэд олгож буй урамшууллын нэг хэлбэр болох бөгөөд нийгэмших, хүмүүжих үйл явцад ахиц дэвшил гаргаж буй хоригдлыг урамшуулах, урам зориг нэмэхэд чиглэсэн механизм болох харагдаж байна. Нөгөө талаас ял эдлэх дэглэмийг дээшлүүлэх

буюу чангатгах нь хоригдолд хүлээлгэх хариуцлагын арга хэмжээ болох бөгөөд хоригдолд сануулга, анхааруулга, зэмлэл болоход чиглэсэн арга хэмжээ юм. Ингэснээр хорих ял эдлэх дэглэмийг өөрчлөх нь хорих ялын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд амин чухал арга хэмжээ болохыг мэдэх боломжтой бөгөөд хорих ялын уян хатан, хүний эрхийг хүндэтгэсэн байх агуулгыг илэрхийлж байна.

Гэхдээ өгүүллийн хүрээнд бид зэрэглэл хэмээх ойлголт ихээхэн дурдагдаж байгаа бөгөөд энэ нь манай улсын хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд шинээр орж ирсэн ойлголт болно. “Зэрэглэл” гэдгийг хэл зүйн хувьд авч үзвэл ангилал, дэс дугаарлал, зэрэглэл тогтоох гэсэн утгыг агуулна. Хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны үүднээс үзвэл дэглэмд хоригдлын хувийн байдал, үйлдсэн гэмт хэргийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан ангилан хуваарилах ойлголтыг агуулж байна. Ингэж зэрэглэл тогтоох нь хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх, ялыг ялгамжтай эдлүүлэх, хорих ялаас үүдэн бий болох сөрөг нөлөөллүүдийг бууруулах зэрэг олон талын ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Эрэгтэй, эмэгтэй хоригдлын онцлогоос хамааран хорих анги нь дараах дэглэм зэрэглэлтэй байгааг хүснэгтээр үзүүлье.

Хүснэгт 1. Хорих ангийн дэглэм зэрэглэл

<table>
<tr><td colspan="2">Эрэгтэй хоригдол</td><td colspan="2">Эмэгтэй хоригдол</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Нээлттэй хорих анги</td><td>Энгийн зэрэглэл</td><td rowspan="2">Нээлттэй хорих анги</td><td rowspan="2">-</td></tr>
<tr><td>Тусгай зэрэглэл</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Хаалттай хорих анги</td><td>Энгийн зэрэглэл</td><td>Хаалттай хорих анги</td><td>Энгийн зэрэглэл</td></tr>
<tr><td>Тусгай зэрэглэл</td><td></td><td rowspan="2">Тусгай зэрэглэл</td></tr>
<tr><td></td><td>Тусгай нэгж</td><td></td></tr>
</table>

Дээрх хүснэгтээс үзвэл эрэгтэй хоригдол нь нээлттэй, хаалттай хорих ангийн 5 зэрэглэлийн дотор ял эдлэх дэглэм зэрэглэлийг өөрчлөх боломжтой бол эмэгтэй хоригдлын хувьд нээлттэй, хаалттай дэглэмийн 3 зэрэглэлд ял эдлэх дэглэм, зэрэглэлийг өөрчлөх боломжтой байна. Эдгээр дэглэм, зэрэглэл бүр өөрийн онцлогт тохирсон байдлаар хоригдлын эрх зүйн байдлыг тодорхойлсон ба хоригдлыг хүмүүжихэд, хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг үр дүнтэй болгоход чиглэгдэнэ.

Гэсэн хэдий ч энэхүү дэглэм зэрэглэл өөрчлөх ажиллагаанд хууль зүйн техникийн болон хууль хэрэглээний хэд хэдэн зөрчилдөөнтэй асуудал бий болоод байгааг уг өгүүллээр танилцуулъя.

II

Хоригдлын дэглэм зэрэглэлийг өөрчлөх ажиллагаа дахь зөрчилдөөнтэй агуулгуудыг дурдахын өмнө эрүүгийн хуульд хоригдлын ял эдлэх дэглэм зэрэглэлийг хэрхэн тодорхойлсныг анхаарах хэрэгтэй бөгөөд учир эрүүгийн хууль бол шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийг хэрэгжүүлэх материаллаг үндэс

болно. Нэг үгээр бол процессын хууль болох шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн агуулга нь эрүүгийн хуулийн агуулгатай яв цав нийцэх ёстой гэсэн үг.

“Гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эрх чөлөөг тодорхой хугацаагаар, эсхүл бүх насаар нь хязгаарлаж нээлттэй, эсхүл хаалттай хорих байгууллагад байлгахыг хорих ял гэнэ.”, “шүүх гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдлыг харгалзан хугацаатай хорих ялыг нээлттэй, эсхүл хаалттай хорих байгууллагад эдлүүлэхээр тогтооно.”, “хуульд заасан тохиолдолд гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг хаалттай хорих байгууллагад тусгаарлаж бүх насаар хорих ял эдлүүлнэ.” хэмээн тус тус авч үзсэн нь хорих ялыг эдлүүлэх дэглэмийн агуулга, зорилтыг тодорхойлжээ. (УИХ, Эрүүгийн хууль , 2016) Үүнээс үзвэл хаалттай хорих байгууллага нь бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн болон эрүүгийн хуульд заасан зарим төрлийн гэмт хэргийг үйлдсэн, гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл, хор уршиг, хувийн байдлын хувьд харьцангуй хүнд хүмүүсийг хорих агуулгыг илэрхийлж байна.

Тэгэхээр хорих ял эдэлж байгаа хүмүүсийн ял эдлэх дэглэмийг дээшлүүлэх ойлголт нь нээлттэй дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлын хувийн байдал нь нээлттэй хорих байгууллагад хоригдох боломжгүй болсноор тайлбарлагдах бол дэглэмийг буулгаж байгаа ойлголт нь хаалттай дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлын хувийн байдал хаалттай хорих ангид ял эдлүүлэх шаардлагад нийцэхгүй буюу засарч хүмүүжиж байгаа эсхүл, нийгэмшиж байгаа түшингээр тодорхойлогдох ажээ. Энэ утгаар нь авч үзвэл хоригдлын ял эдлэх дэглэм зэрэглэлийг өөрчлөх ажиллагаа нь хүний эрхийг хангасан, ял шийтгэлийг шударга эдлүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ болохыг харж болно.

Хоригдлын ял эдлэх дэглэм зэрэглэлийг бууруулахдаа тухайн хуваарилагдсан дэглэм дотор нь ял эдлэх зэрэглэлийг хөнгөрүүлэх болон хаалттай дэглэмээс нээлттэй дэглэмд шилжүүлэн ял эдлүүлэх байдлаар зохицуулж байна. (УИХ, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль , 2017) Энэ талаар тус хуулийн 206 дугаар зүйлд нийт 11 арга журмын хүрээнд тодорхойлсон ба эрүүгийн хуульд заасан агуулга ёсоор нээлттэй дэглэмийн хуваарилагдсан зэрэглэлээс болон хаалттай хорих ангийн хуваарилагдсан зэрэглэлд тодорхой хугацааны ял эдлээд зохих шаардлага хангасан бол тухайн дэглэм дотроо зэрэглэл хөнгөрч болох заасан. Мөн 206 дугаар зүйлийн 7 дахь хэсэгт Сүүлийн 1 жилийн хугацаанд сахилгын зөрчил гаргаагүй, сахилга, засрал хүмүүжлийн байдлаараа эерэг үнэлгээ авсан нээлттэй хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдлыг хорих ялын хугацаа дуусахаас 1 жилийн өмнө нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд шилжүүлнэ гэсэн нь хаалттай хорих ангиас дэглэм хөнгөрч ял эдэлж байгаа хоригдолд хамаарах асуудал болохыг харуулж байна. Гэсэн ч энэхүү агуулгыг тодруулж өгөөгүйн улмаас нээлттэй хорих ангийн тусгай зэрэглэлд хорих ял эдэлж байгаа хоригдол 2 өөр үндэслэлээр ял эдлэх зэрэглэлээ хөнгөрүүлж болох буруу ойлголтыг төрүүлж байна.

Энэ бол хоригдлын ял эдлэх зэрэглэлийг хөнгөрүүлэхэд тохиолдож нэгдүгээр бэрхшээл юм.

Дараагийн хэсэгт хуульд зааснаар хаалттай хорих ангийн хоригдлыг нээлттэй хорих ангид шилжүүлэн ял эдлүүлэх агуулгыг заасан хэдий ч хоригдлыг заавал хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлсний дараагаар нээлттэй хорих ангид дэглэм буулгах асуудлыг хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны практикт хэрэглэж байна. Гэтэл хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг зохицуулж байгаа эрх зүйн хэм хэмжээнүүдэд хоригдлыг заавал шатлан буулгах зарчим баримтлах талаар заасан, тусгасан зохицуулалт алга байна.

Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 206 дугаар зүйлийн 9 дэх хэсэгт хүндрүүлэн шилжүүлсэн дарааллын дагуу анх хуваарилагдсан зэрэглэлд зэрэглэл хөнгөрүүлэх агуулгыг гуйвуулан хэрэглэж байна гэж үзэж байна.

Учир нь хууль тогтоомж бол эрх, үүргийг тогтоох замаар боломжит хязгаарлалтыг тогтоох замаар нийгмийн харилцааг зохицуулдаг зарчимтай. Гэтэл шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцаа, тэр дундаа хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд зөвшөөрснөөс бусдыг хориглох зарчим баримталж байгаа нь эрх зүйн хэм хэмжээний хийдэл үүсэх, хүний эрхийг хуульд зааснаас өөрөөр хязгаарлаж байгаа хэрэг юм.

Гуравдугаарт тулгамдсан асуудал нь хорих ял эдэлж байгаа хоригдлын дэглэм, зэрэглэлийг дээшлүүлэхэд бий болж байна.

Дээр өгүүлснээр эрүүгийн хуульд нээлттэй, хаалттай гэсэн хоёр дэглэмийг зааж өгсөн. Энэ бол материаллаг хуулиар хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны үндсэн хоёр дэглэм байна гэсэн агуулгыг тодорхойлсон хэрэг. Үүнээс гадна Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд хаалттай хорих анги нь энгийн, тусгай зэрэглэлтэй байна гэж заасан ба тусгай зэрэглэл нь бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг ганцаарчлан ял эдлүүлэх тусгай нэгжтэй байна гэжээ. (УИХ, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль , 2017) Эдгээр зохицуулалт нь хаалттай хорих анги нь хоёр л үндсэн зэрэглэлд хуваагдах агуулга маш ойлгомжтой заасан ба энэ нь мөн хуулийн 201 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага нь өсвөр насны эмэгтэй хүнд оногдуулсан хорих ялыг эдлүүлэх тусгай нэгжтэй байна.” буюу хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн тусгай нэгж болон сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллагын тусгай нэгж нь онцгойлон анхаарах шаардлагатай болон тусгай хяналтын дэглэм бүхий хүмүүсийг хориход чиглэсэн тухайн дэглэм, зэрэглэл дэх тусгай хорих салбар болохоор ойлгогдож байна.

Нэг үгээр бол дээрх нь хэвтээ шугамд ижил түвшинд хамаарах зэрэглэл юм. Хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн хувьд ч тэр, сургалт хүмүүжлийн тусгай зэрэглэлийн хувьд ч мөн адил.

Гэтэл хоригдлын ял эдлэх дэглэм, зэрэглэлийг чангаруулах буюу хоригдолд хэрэглэх анхааруулга, сануулга өгөх хэрэгслийг ашиглахдаа хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн тусгай нэгжийг тусгай зэрэглэлийн дээр буюу босоо шатлалд авч үзэж байгаа нь хуулийн логик зүй тогтол, системчилсэн байх хууль зүйн техникийн шинжлэх ухааны шаардлагыг үгүйсгэж байна. Яг үүнтэй зэрэгцэн мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдол хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлд 10 жилийн ял эдэлсэн тохиолдолд хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд шилжүүлэх тухай асуудлыг прокурор шийдвэрлэхээр байгаа нь хаалттай хорих ангийн тусгай нэгж бол хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлд хамаарах тусгай салбар болохыг баталж байна. Ийм атал тусгай зэрэглэлд хамаарах нэг салбарын хоригдлын эрх зүйн байдлыг ялгамжтай тогтоож, тэнд хоригдох хоригдлын эрх зүйн байдлыг дордуулж байгаа нь хууль хэрэглээний томоохон алдаа юм.

Үүнийг дурдсан гол санаа нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд холбогдох зарим заалтууд нь хоорондын хийдэл, үл нийцэл ихтэй байгааг онцолж байгаа бөгөөд харин хууль хэрэглэхдээ хоригдлыг цээрлүүлэх шийтгэх агуулга, үзэл санаанд чиглэгдэн хэрэгжүүлж байгааг тэмдэглэхэд чиглэсэн юм. Учир нь эрх зүй бол эрхүүдийг зохистой хослол, нийлэмжийг судалдаг шинжлэх ухааны салбар бөгөөд зөвхөн хуулиар л эрхийг хязгаарлах зарчмыг номлодог. Гэтэл хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтад хуульд бий болсон хийдэл, давхардсан ойлголт нь хоригдлын эрх зүйн байдлыг дордуулах шалтгаан болж байгаа нь хүний эрхийн хийгээд, хууль зүйн техникийн зөрчил гэж үзэж байгааг энэхүү өгүүллээрээ хүргэж байна.

Хүснэгт 2. Хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн тусгай нэгжийн мөн чанар.

<table>
<tr><td colspan="6">Хаалттай хорих ангийн тусгай нэгж болон сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын тусгай нэгж бол ижил</td></tr>
<tr><td colspan="2">ШШГТХ-ийн үзэл санаа, заалтын гол агуулга нь</td><td colspan="2">Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллага</td><td colspan="2">Гэтэл хоригдлын дэглэм зэрэглэлийг дээшлүүлэхдээ</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Хаалттай дэглэм</td><td>Тусгай зэрэглэл
Тусгай нэгж</td><td rowspan="4">Өсвөр насны эрэгтэй хоригдол
Тусгай нэгж
Өсвөр насны эмэгтэй хоригдлыг хордог</td><td rowspan="3">Хаалттай дэглэм</td><td>Тусгай нэгж</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Тусгай зэрэглэл</td></tr>
<tr><td>Энгийн зэрэглэл</td><td>Энгийн зэрэглэл</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Нээлттэй дэглэм</td><td>Тусгай зэргэлэл</td><td rowspan="2">Нээлттэй дэглэм</td><td>Тусгай зэрэглэл</td></tr>
<tr><td>Энгийн зэрэглэл</td><td>Энгийн зэрэглэл</td></tr>
</table>

Уг хүснэгтээс үзвэл хууль тогтоомжийн нэр томьёо нь ойлгомжтой, нэг мөр ойлгогдож хэрэглэгдэх ёстой атал, тэрхүү чанараа алдсанаас үүдэн хууль хэрэгжүүлэх ажиллагаанд логикийн алдаатай, системгүй хууль хэрэглээ ба хийдэл үүсч байгааг эрх зүйт төрийн эрхэмлэгчид бид анхаарах ёстой.

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Өгүүллийн хүрээнд дараах дүгнэлтүүдийг дэвшүүлж байна.

Хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны цээрлэл нь иргэний эрхийг хязгаарлаж, тодорхой дэглэм байгууллагад хорьсноор биеллээ олдог бөгөөд уг шинжээс бусад цээрлэлийн шинжтэй арга хэрэгсэл нь хуульд зааснаар өөрөөр хүний эрх, эрх чөлөөнд халдаж байгаа хэрэг юм.

Уг агуулгаар Эрүүгийн хууль, тогтоомж болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд өөрчлөлт, шинэтгэл хийсэн. Гэсэн хэдий ч хуулийн төсөл боловсруулах, хууль хэрэгжүүлэх ажиллагааны тодорхой хэсгүүдэд хүний эрх, эрхэм чанарыг агуулгыг гажуудуулсан, Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан зарчим, эрх зүйн онолын зарчим шаардлагуудыг бүрэн дүүрэн судлаагүйгээс хүний эрхийг хангасан, үр дүнтэй хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны зарим үндсэн үзүүлэлтүүд алдагдсан байна.

Монгол Улсын эрүүгийн ялын бодлого нь Монгол Улсын нэгдсэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцын хүрээнд дотоод эрх зүйн хэм хэмжээний агуулаг өөрчлөгдсөн хэдий ч үзэл баримтлалын хүрээнд бус хэлбэрийн өөрчлөлтүүдийг тусгасан болохыг харж болохоор байна.

Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа нь гэмт этгээдийг засан хүмүүжүүлэх зорилгодоо хүрэхэд чиглэсэн олон арга хэмжээг уялдуулан ажиллуулдаг хэдий ч тодорхой арга хэмжээний ажиллагаа нь орчин үеийн хүний эрхийн болон ял эдлүүлэх ажиллагааны чиг хандлага, үндсэн зорилтод нийцэхгүй байна гэж дүгнэж байна.

Мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн агуулга, найруулга нь хууль зүйн техникийн зөрчлүүдийг өөртөө агуулж байна. Ингэснээр хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа дахь хоригдлын ял эдлэх дэглэм, зэрэглэлийг өөрчлөх хэмээх хоригдолд хүмүүжил болон нийгэмд эргэн нэгдэхэд чухал нөлөөтэй арга хэмжээ чанаргүй хэрэгжихэд хүрч байна.

Эдгээр нь хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны зорилго, чиг хандлага хүний эрхийн агуулгаар тодорхойлогдож, хорих ял эдлүүлэх байгууллагын тогтолцоог нээлттэй, хаалттай хэлбэрээр зохион байгуулсан хэдий ч хууль тогтоомжийн хийдэлтэй байдал эрх зүйн хэм хэмжээний хүчин чадал үйлчлэлийг сулруулж, хорих ялын гэмт этгээдийг засан хүмүүжүүлж, нийгэмд эргэн нэгтгэх мөн чанарыг алдагдуулж байна.

Иймд өгүүллийн хүрээнд дараах саналуудыг гаргаж байна.

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 206, 226 дугаар зүйлүүдэд өөрчлөлт оруулж, шинэчлэн найруулах.

2. Хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн тусгай нэгжид тавигдах шаардлага, дэглэм, зэрэглэлийн онцлог ялгааг хуульд өргөжүүлэн тусгах.

3. Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг хорих зориулалт бүхий тусгай нэгжид ял эдлэх дэглэм, зэрэглэл дээшилсэн хоригдлыг хамт хорих практикийг арилгах.

4. хуульд заасан ижил нэр томьёо нь ижил утгаар хэрэглэгддэг байх ёстой бөгөөд өөр, өөр агуулга, зорилгоор хэрэглэгдэх тохиолдолд томьёоллыг өөрчилж ялгаатай байдлаар нэрлэх шаардлагатай зэрэг саналуудыг дэвшүүлж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

Horwitz, A. X. (2025). Oxford Reference. Retrieved from Oxford University press: https://www.oxfordreference.com/

Kant, I. (2025). Cambridge Core. Retrieved from Cambridge University press: https://www.cambridge.org/

UNODC. (2015). The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners. Vienna: Vienna International Centre.

А.Лхагваа. (2012). Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй. Улаанбаатар: Тоонот принт.

газар, М. У. (2013). Хорих ангийн төрөл, дэглэмийг нээлттэй болон хаалттай тогтолцоонд шилжүүлэх хөтөлбөр. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №7.

С.Бат-Эрдэнэ, Э. (2008). Монгол хэлний тайлбар толь . Улаанбаатар: Бемби сан.

С.Жанцан. (1989). Хорих ял эдлүүлэх дэглэм, түүний хангах хэрэгсэл. Улаанбаатар .

С.Нарангэрэл. (1985). БНМАУ-ын Засан хүмүүжүүлэх эрх зүйн үндсэн асуудал . Улаанбаатар .

УИХ. (2016). Монгол Улсын Эрүүгийн хууль . Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №7.

УИХ. (2016). Эрүүгийн хууль . Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №7.

УИХ. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль . Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл , №24.

Харари, Ю. Н. (2017). Sapiens. Улаанбаатар : Мон Сударl.

---o0o---

“ӨСВӨР НАСНЫ ХҮНД ОНОГДУУЛСАН ХОРИХ ЯЛЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ, ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ОНЦЛОГ”

"THE CURRENT SITUATION, CHALLENGES, AND CHARACTERISTICS OF JUVENILE INCARCERATION: A COMPARATIVE ANALYSIS WITH SELECTED FOREIGN COUNTRIES"



З.Түвшинжаргал

Дотоод хэргийн их сургууль, Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн ахлах багш, хууль зүйн магистр, хошууч tuvshin1108@gmail.com



Г.Сайханзаяа

ШШГЕГ-ын харьяа Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын багш, дэслэгч anukzaya0119@gmail.com

Товч утга: Дэлхийн улс орнуудын эрүүгийн эрх зүйн ялын бодлогод “гэмт хэрэг үйлдсэн өсвөр насны хүнд эрүүгийн хариуцлага болон хорих ялыг оногдуулах, хэрэгжилтийг хангуулах, ямар орчин нөхцөлд ялыг эдлүүлэх, тэднийг хэрхэн нийгэмшүүлэх” нь ихээхэн анхаарал татсан асуудал болоод байна.

Шинэчлэн батлагдсан Эрүүгийн болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан бусад эрх зүйн баримт бичигт “*сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын нөхцөл, журам, чөлөөний асуудлыг нарийвчлан зохицуулаагүй орхигдуулсан нь”* практик хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлөх нөхцөлийг бүрдүүлж байна. (хууль, 2017)

Иймд өсвөр насны хүнд оногдуулсан хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлыг “судалгааны үндсэн дээр нээн илрүүлэх, өсвөр насны хоригдлын чөлөөний асуудлыг тодорхойлох” хэрэгцээ шаардлага байна гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Abstract: In the criminal justice policies of countries around the world, "imposing criminal liability and imprisonment on juvenile offenders, ensuring their

implementation, the environment in which they serve their sentences, and how to socialize them" have become a major concern.

The newly adopted Criminal and Court Enforcement Laws and other legal documents issued in accordance with them “fail to provide detailed regulation of the conditions, procedures, and leave issues of special educational institutions,” creating conditions that will negatively affect practical implementation. (Law, 2017)

Therefore, the researcher believes that there is a need to "research and identify issues related to the execution of juvenile prison sentences and to determine the issue of juvenile prison release."

Түлхүүр үгс: Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, өсвөр насны хүн, ял шийтгэл, эрүүгийн эрх зүй, ялын бодлого.

Keywords: Special educational institutions, adolescents, punishment, criminal law, sentencing policy.

УДИРТГАЛ

Монгол улсын хувьд өсвөр насны хүнд эрүүгийн хариуцлага шүүхээс ял оногдуулж, хэрэгжилтийг хангуулж ирсэн ч эрдэмтэн, судлаачдын бүтээл болон түүхийн эх сурвалжид *“Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын үйл ажиллагаа, эрх зүйн зохицуулалтын талаар нарийвчлан тусгасан, цаашдын чиг хандлагыг эрэлхийлсэн”* тусгайлсан судалгаа, шинжилгээний бүтээл алга байна. (Э.Жамбалрагчаа, 2021)

Өсвөр насны хоригдлын эрх зүйн статус, тэдний чөлөөний асуудал нь олон улсын болон дотоодын хууль, стандартын хүрээнд тодорхойлогддог. Энэ илтгэлд өсвөр насны хоригдлын эрх, тэдний чөлөөний асуудлыг зохицуулж буй эрх зүйн үндэслэлүүдийг авч үзлээ. Нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хүрээнд явагдаж буй өөрчлөлт, шинэчлэлийн явцад ажилгүйдэл, ядуурал, түүнээс улбаатай архидалт, биеэ үнэлэх, мансуурал зэрэг нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд (С.А., 2019), эцэг, эх асран хамгаалагчаас үр хүүхдэдээ тавих хяналт суларснаас хүүхэд сургууль завсардах, гэр орноосоо дайжих, элдэв сөрөг нөлөөнд автах, улмаар гэмт хэрэг үйлдэх, гэмт халдлагад өртөх явдал сүүлийн жилүүдэд төдийлөн буурахгүй, ноцтой гэмт хэргүүд үйлдэгдэж олныг түгшээж байна.

Манай улсын хувьд насанд хүрээгүй хүний үйлдэж байгаа гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажил төр засгийн анхаарлын төвд байж олон талт арга хэмжээ хэрэгжүүлж байгаа ч тэдний үйлдэж байгаа гэмт хэрэг жил ирэх тусам ихсэж, (Д.Дамдинцэрэн, 2021) хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлын тоо нэмэгдсээр байгаа бөгөөд манай улсын хувьд сүүлийн 5 жилийн байдлаар нийт 48656 хүн шүүхээр ял шийтгүүлснээс өсвөр насны хүнд ял шийтгүүлсэн тоо 1869 буюу 3.5 %- ийг эзэлж байна. (Б.Тамир, 2021) Иймд гэмт хэрэгт холбогдсон өсвөр насны хүүхдүүдийн хэрэгт холбогдсон шалтгаан, ар гэрийн байдал, гэмт хэрэг

үйлдсэн нас, гэмт хэрэг үйлдсэн төрөл, Эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлсэн байдлын давтамж, Хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлуудын гэмт хэрэгт холбогдоход нөлөөлсөн шалтгаан нөхцөл, Өсвөр насны хоригдлуудын хорих ангид хуваарилагдаж ирэх үеийн өөрийн үнэлгээний байдал, хоригдлын чөлөөний асуудлыг хууль, журамд хэрхэн тусгасан, гадаадын улс орнуудад хэрхэн зохицуулдаг болохыг судлах юм.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол Улсын өнөөгийн нийгэмд өсвөр насныхан яагаад гэмт хэрэгт холбогддог вэ? Тэднийг ийм үйлдэл хийхэд хүргэдэг гол шалтгаан юу байна вэ? Энэхүү илтгэлээр өсвөр насны хоригдлуудын гэмт хэрэг үйлдэхэд нөлөөлж буй нөхцөл байдал, нийгмийн орчин, тэдний эрх зэрэг асуудлыг хөндөж, уг асуудлын үндэс суурийг олж тогтоохоор зорилоо.

“Өсвөр насны хүн” гэдэгт насны тодорхой үе, тухайлбал 10-18 насны хүмүүсийг хэлнэ. Энэ үе нь хүн төрөлхтний амьдралд хөгжлийн чухал үе шатыг илтгэдэг бөгөөд бие, сэтгэл зүй, нийгмийн хувьд олон өөрчлөлтүүд гарах үе юм. (газар, 2021)

Олон улсад: “Өсвөр насны хүн”-ийг Нэгдсэн үндэсний байгууллагын хүүхдийн эрхийн тухай конвенц /1989/ өсвөр насны хүмүүсийг 10-19 насныхан гэж тодорхойлжээ.

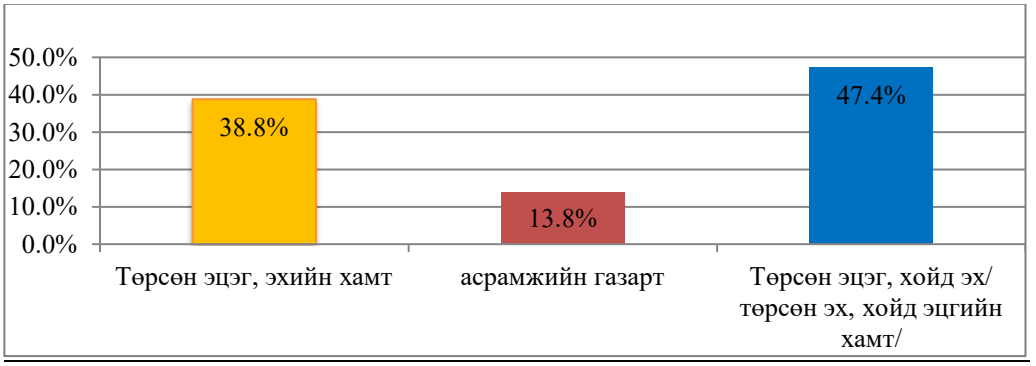
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд /2017/ “Өсвөр насны хүнд ял эдлүүлэх” талаар заасан байдаг. Хууль тогтоомжийн хүрээнд өсвөр насны хоригдлуудын эрх, хамгаалалт, хүмүүжүүлэх асуудлыг зохицуулахад чухал ач холбогдолтой.

Эрүүгийн эрх зүйд 18 насанд хүрээгүй боловч 16 насанд хүрсэн хүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд эрүүгийн хуульд тусгайлан заасан зарим төрлийн гэмт хэрэгт 14 насанд хүрсэн хүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэнэ. Иймд 14 насанд хүрсэн, 18 насанд хүрээгүй этгээдийг ойлгоно. (С.Нарангэрэл, 2006)

Хорих ял эдэлж байгаа өсвөр насны хүнд ерөнхий боловсролын болон мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтад хамруулах суллагдаж гараад ажилд ороход зориулж бэлтгэдэг. 1955 онд НҮБ-аас батлан гаргасан “ Хэрэгтэн ялтантай харьцах наад захын жишиг дүрэмд “Хоригдогчид ашиг тустай , тэр өөрөө авьяас сонирхолтой нөхцөлд тухайн улс оронд зөвшөөрөгдсөн шашны хүмүүжлийг хүртэл багтаасан боловсрол олгох сургалтыг цаашид үргэлжлүүлэх боломжоор хангана. Бичиг үсэггүй буюу залуу хоригдогчдыг сургалтад заавал хамруулах ба үүнд хорих газар онцгой анхаарал тавих ёстой. Хоригдогчийг тухайн орны боловсролын системийн дагуу сургана. Энэ нь хорих газраас суллагдсан хоригдогч цаашид суралцахад хүндрэл учруулахгүй байхад оршино” гэж заасан байдаг. (А.Лхагва, 2024)

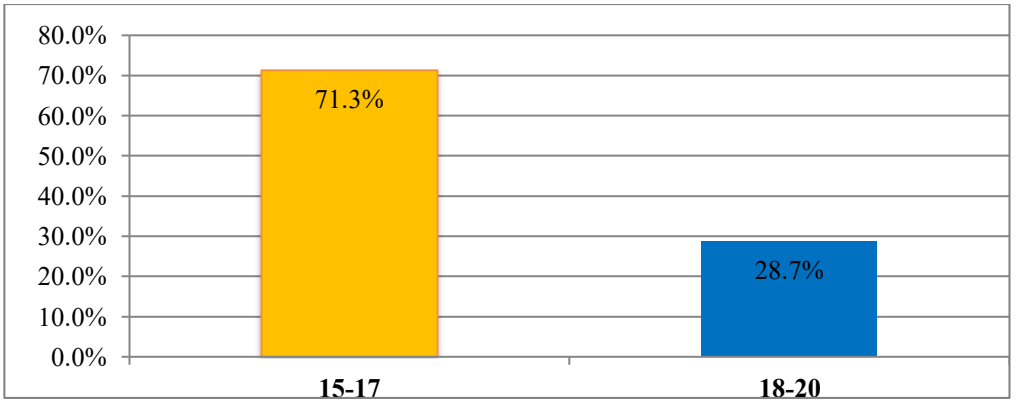
Судлаачийн зүгээс Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад сүүлийн 5 жилд хорих ял эдэлсэн өсвөр насны хоригдлыг статистик мэдээнд дүн шинжилгээ хийх арга ашиглан судалгаа хийлээ.

Нэг. Насанд хүрээгүй хоригдлын гэр бүлийн байдал



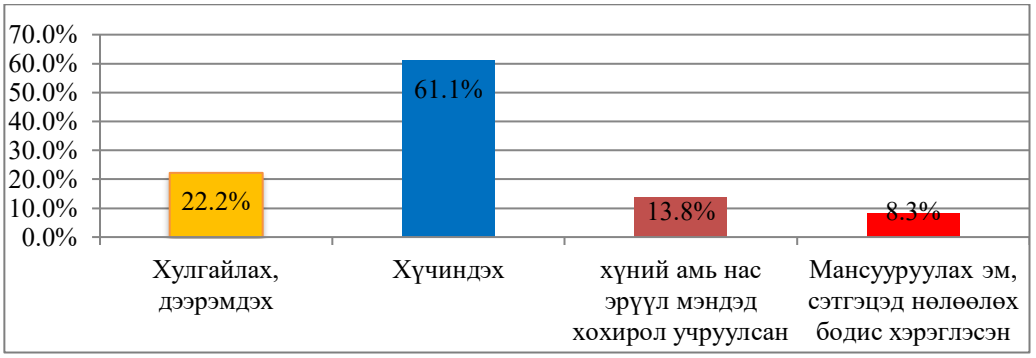
Гэмт хэрэг үйлдсэн нийт хүүхдүүдийн 47.4 % нь гэр бүл салсан, хойд эх эсвэл хойд эцгийн хамт амьдардаг, 13.8% асрамжийн газарт нийт хүүхдүүдийн ихэнх буюу 61.2% нь бүрэн бүтэн гэр бүлд биш зөрчил маргаан ихтэй, халамж анхаарал дутмаг гэр бүлд амьдарч байгаа нь харагдаж байна.

Хоёр. Өсвөр насны хүний гэмт хэрэг үйлдэх үеийн насны байдлыг харуулбал:



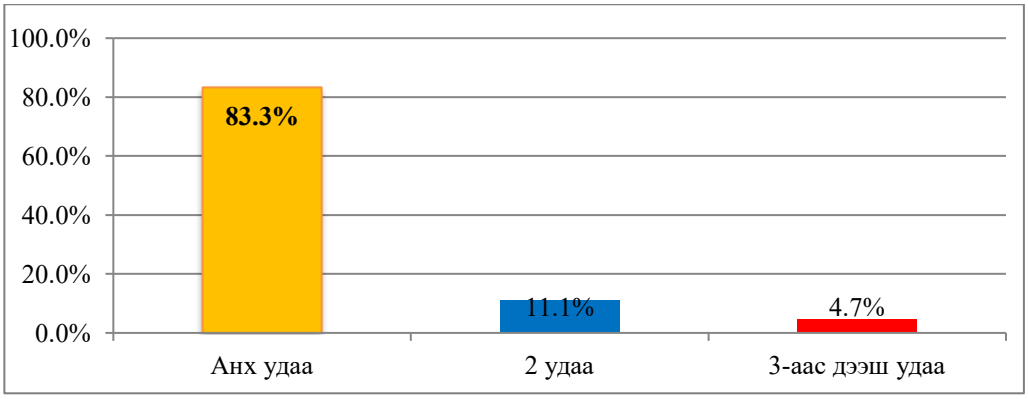
Гэмт хэрэгт холбогдсон өсвөр насны нийт 35 хоригдлын 71.3 % буюу дийлэнх нь 15-17 настайдаа 28.7% нь 18-20 настайдаа тус тус гэмт хэрэг үйлдэж, хорих ял шийтгүүлсэн байна.

Гурав. Үйлдсэн гэмт хэргийн төрлөөр нь авч үзвэл:



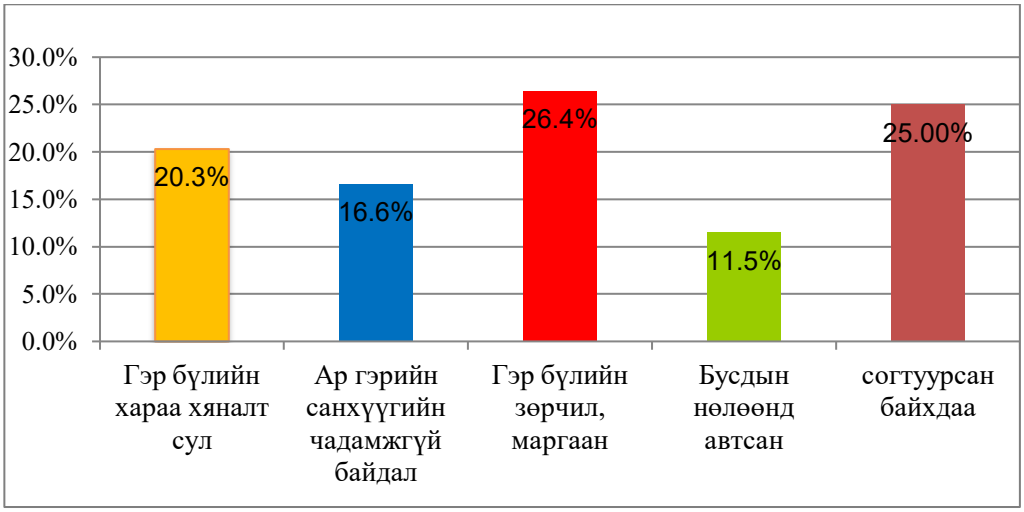
Хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлуудын хувьд эрүүгийн хуульд заасан *"...хулгайлах, дээрэмдэх, хүний амь нас эрүүл мэндэд хохирол учруулах, мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөлөх бодис хэрэглэх, хүчиндэх..."* гэмт хэргүүдийг үйлдсэн байх бөгөөд үүнээс "...бусдын бэлгийн эрх чөлөөнд халдсан..." буюу " хүчиндэх" гэмт хэрэг 61.1%-ийг эзэлж байна.

Дөрөв. Эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлсэн байдлын давтамж:



Шүүхээс гэм буруутайд тооцож, хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлын 83.3% нь анх удаа үйлдсэн, 15.8% хувь нь 2 ба түүнээс олон удаа, 4.7% нь 3 болон түүнээс дээш удаа гэмт хэрэг үйлдсэн байна.

Тав: Хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлуудын гэмт хэрэгт холбогдоход нөлөөлсөн шалтгаан нөхцөл:



Эндээс үзэхэд *"...ар гэрийн хараа хяналтгүй сул, санхүүгийн чадамжгүй байдал, гэр бүлийн зөрчил маргаан ихтэй, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн үедээ өөрийгөө хянах чадваргүй болсон..."* зэрэг нөхцөл байдлууд нь өсвөр насны хоригдлуудын гэмт хэрэгт холбогдоход хамгийн их нөлөөлсөн хүчин зүйлс болж байна.

Тэгвэл гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлсэн ***"Өсвөр насны хоригдлын ял эдлэх хугацаанд ар гэрт гачигдал гарсан тохиолдолд чөлөө олгох асуудлыг хуульд нарийвчлан авч үзэх шаардлагатай байна.*** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар "Хоригдолд чөлөө олгох" асуудлыг шийдвэрлэхээр заасан хэдий ч насанд хүрээгүй хоригдлын талаар тусгайлан зохицуулсан зохицуулалтгүй байна. Гэвч насанд хүрээгүй хоригдлуудын хувьд төрөл, садны хүн хүндээр өвчилсөн, эсхүл нас барсан, гамшиг, аюулт үзэгдэл, осол тохиолдсоны улмаас ар гэрт нь үлэмж хор хөнөөл учирсан бол тухайн хоригдлын зан байдал, засрал хүмүүжлийг харгалзан хорих ангийн дарга зам хоногийг оролцуулан 7 хүртэл хоногийн чөлөө олгоно (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017)гэж ерөнхий зохицуулалтын хүрээнд зохицуулагдаж байна.

Хүүхдийн эрхийн тухай хууль /2016/, "Хүүхэд хамгааллын тухай хууль" /2024/ , "Гэр бүлийн тухай хууль" /1999/, "Эрүүгийн хууль" /2015/, зэрэгт хүүхдийн эрхийн талаар нарийвчлан заасан байгааг харахад өсвөр насны хоригдлуудын эрх зөрчигдөж байна гэх үндэслэл байна.

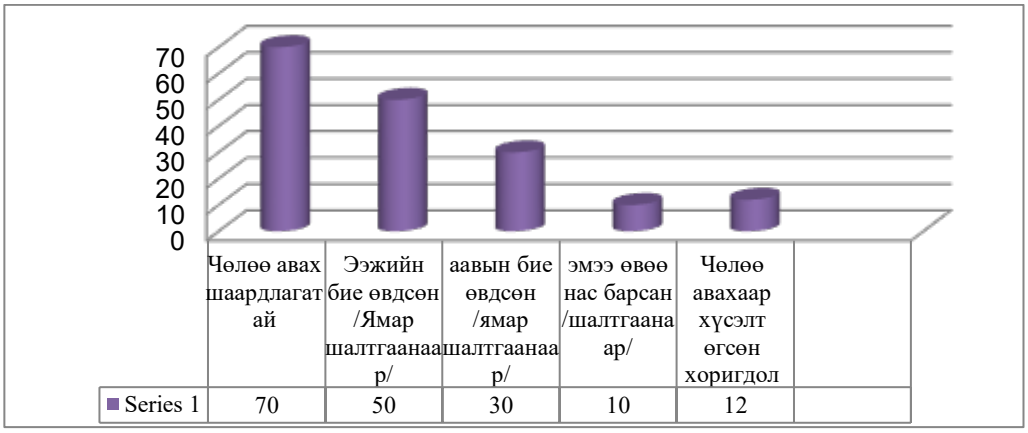
Өсвөр насны хоригдлуудын эрхийг хамгаалах нь чухал бөгөөд тэдэнд:

- Боловсрол эзэмших эрх
- Сэтгэл зүй, эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах эрх
- Хууль зүйн зөвлөгөө авах эрх
- Нийгэмд бүрэн дүүрэн оролцох эрх зэргийг баталгаажуулах хэрэгтэй.

Чөлөө олгохгүй байгаа шалтгааныг дараах байдлаар харж байна. Үүнд:

- Хоригдсон өсвөр насны хүүхдүүдийн сэтгэл зүйн байдал тогтворгүй байдаг.
- Асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч, итгэмжлэгдсэн хүн байдаггүй.
- Оргох магадлал өндөр байдаг тул удаан хугацаагаар чөлөө олгох боломжгүй.
- Хүүхдүүдийн харилцаа холбоо алдагддаг. Тэдний ирээдүйд сөрөг нөлөөтэй байх эрсдэлтэй.
- Хоригдлын чөлөөт байдал нь тэдний сэтгэл зүй, боловсрол, нийгэмд оролцох чадварт нөлөөлдөг.
- Амь бие, эрхтэндээ гэмтэл учруулж болзошгүй гэж үзсэн.

Өсвөр насны хоригдлуудаас дараах асуулгаар санал авахад чөлөө авч явах шаардлагатай гэж санал өгсөн 70%, ээжийн бие өвдсөн учраас чөлөө авах шаардлагатай гэж үзсэн 50%, аавын бие өвдсөн шалтгаанаар 30%, эмээ, өвөө нас барсан шалтгаанаар 10% гэсэн санал асуулгын дүн гарсан байна. Сүүлийн 3 жилд чөлөө авахаар Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хүсэлт гаргасан насанд хүрээгүй нийт 12 хоригдол байна. Гэвч дээрх шалтгаанаас үүдэлтэй насанд хүрээгүй нэг ч хоригдол чөлөө авч чадаагүй байна.



Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдын 15 нь буюу 50 хувь нь эрх зүйч, 2 нь буюу 6 хувь нь багш мэргэжилтэй байна. (Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын тайлан, 2020-2025)

Гадаадын зарим орны өсвөр насны хүнийхорих ял эдлүүлэх ажиллагааны онцлог:

Оросын Холбооны Улс: 1996 онд ОХУ-ын Эрүүгийн ял эдлүүлэх хууль батлагдан мөрдөгдөж эхэлсэн байна. ОХУ-ын Эрүүгийн ял эдлүүлэх хуульд зааснаар засан хүмүүжүүлэх колонид ял эдлэгсдийн орон байрны талбайг ялгавартайгаар тогтоож хуульчилсан. Тухайлбал: Засан хүмүүжүүлэх колонид 2,

гянданд 2.5, эмэгтэйчүүдийн колонид 3, хүүхдийн колонид 3.5 талбай нэг хоригдолд оногдуулахаар тогтоожээ. (Н.Гантулга, 2015)

ОХУ-ын хуулиар насанд хүрээгүй хүүхэд гэдэгт 14-18 насны хүнийг хэлнэ. Тус улсын Эрүүгийн хуулиар, дараах гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдолд, насанд хүрээгүй буюу өсвөр насны хүүхдэд 14 наснаас эрүүгийн хариуцлага хүлээлгээр заажээ. Үүнд:

- Хүнийг алах (105);

- Хүний эрүүл мэндэд хүнд хохирол санаатай учруулах (111);

- Хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол санаатай учруулах (112);

- Хүн хулгайлах (126);

- Хүчиндэх (131);

- Бэлгийн шинжтэй хүчирхэлсэн үйлдэл (132);

- Хулгайлах (158);

- Дээрэмдэх (161);

- Хүндрүүлэх нөхцөлтэйгөөр бусдын эд хөрөнгийг устгах, гэмтээх (167 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг),

- Террорист ажиллагаа явуулах (205);

- Хүн барьцаалах (206);

- Террорист ажиллагааны талаар санаатай худал мэдээлэх (207);

- Хүндрүүлэх нөхцөлттэйгөөр танхайрах (213);

- Түүх соёлын хөшөө, дурсгалт зүйлийг санаатайгаар устгах (214);

-Галт зэвсэг, тэсэрч дэлбэрэх зүйл болон бууны сум хулгайлах (статья 226);

- Мансуурууулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хулгайлах (229);

- Тээврийн хэрэгсэл, эсвэл төмөр замыг ажиллагаагүй болгох (267). зэрэг болно. Эдгээрээс бусад төрлийн хүнд гэмт хэрэгт 16 наснаас эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээр хуульчилсан байна. Тус улсад, өнөөдөр охидын 2, хөвгүүдийн 60, нийт 62 хүмүүжлийн колони 54 байршилд үйл ажиллагаа явуулж байна. Сахилга бат сайтай байсан тохиолдолд, насанд хүрээгүй хоригдолд дараах урамшуулал олгоно. Үүнд:- хөнгөн дэглэмтэй хорих ангид шилжүүлэх;

- колонийн харгалзагчийн хамт спорт болон соёл, урлагийн арга хэмжээнд оролцох; -хугацаанаас өмнө суллагдах;

- тодорхой хугацаагаар эх, эцэг, төрөл садны харгалзаатай колонийн байршлаас гарах.

Сахилга батын зөрчил гаргасан тохиолдолд, дараах арга хэмжээг авна.Үүнд:

- сануулах;

- сахилгад хийх;

- сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр торгох;

- чөлөөт цагт хориг тавих юм.

2018 онд тус улсын Ял эдлүүлэх холбооны албаны явуулсан судалгаагаар, тус улсын засан хүмүүжүүлэх газарт нийт 1500 орчим насанд хүрээгүй хоригдол хорих ял эдэлж байна. Уг үзүүлэлтийг сүүлийн 15 жилтэй харьцуулахад, даруй 10 дахин буурчээ. Тухайлбал, 2002 оны 1 дүгээр сард, тус улсын хэмжээнд, нийт 18,6 хүүхэд ял эдэлж байжээ. Гэхдээ, өнөөдөр, тус улсын ялын бодлогын чиг хандлага өөрчлөгдөж, улмаар зөвхөн хүнд болон онц хүнд гэмт хэрэг үйлдсэн насанд хүрээгүй хүүхдийг засан хүмүүжүүлэх газарт байрлуулахаар хуульчилсан байна.

Вьетнам улс: Вьетнамд насанд хүрээгүй этгээд болгоомжгүй болон санаатай боловч хүнд биш гэмт хэрэг үйлдсэн бол эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэдэггүй. Тэдэнд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлагын агуулга нь хүмүүжүүлэх, нийгэмд хэрэгтэй хүн болгохын тулд тэднийг зөв хөгжихөд нь туслалцаа үзүүлэх нь гол зорилгыг агуулдаг бөгөөд үүндээ чиглэсэн тусгай сургуулиудыг олноор байгуулжээ. Энэхүү засан хүмүүжүүлэх сургуульд 1-3 жил хүртэл байх бөгөөд хүмүүжил сайтай хүүхдүүдийг тогтоосон хугацаанаас өмнө сулладаг.

Англи улс: Английн эрүүгийн эрх зүйн субъект: Аливаа бие хүн Английн харьяат, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг эрүүгийн хариуцлагад татаж болно. Өөрийн статусын дагуу зарим хүмүүс эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөгддөг журамтай. Нэгдүгээрт: Уламжлал ёсоор хаан, хатан гэмт хэрэг үйлдэж болохгүй учир хариуцлагад татагдахгүй. Хоёрдугаарт: Дипломат эрх ямбийн тухай 1964 оны хуулийн дагуу элчин болон гадаадын элчин сайдын яамны албаны бусад хүмүүс эрүүлийн мөрдөлтөд халдашгүй байх эрх эдэлнэ.

Английн эрх зүйд насанд хүрээгүй байдлыг хүсэл зориг байхгүйтэй холбогддог бөгөөд энэ нь эрүүгийн хариуцлага үүгйсгэгдэх шалтгаан болж болно. Английн Эрүүгийн хууль тогтоомжид насанд хүрээгүй хүмүүсийг 3 бүлэгт хуваасан байдаг.

-10 хүртэлх насны хүүхдүүд

-10-14 насны хүүхдүүд

-14-17 насны өсвөр насныхан /ял оногдуулахад 17-21 насны хүмүүсийг тэдгээртэй адилтган үздэг/ (Б.Ганчулуун, 2005). Хүүхэд ба өсвөр насны хүмүүсийн тухай 1933 оны хууль гарахаас өмнө нийтийн эрх зүйн дагуу 7 нас

хүрээгүй хүүхдийг эрүүгийн хариуцлагад татаж болдоггүй байсан. Уг хуулиар эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх насыг 7, Хүүхэд ба өсвөр насны хүмүүсийн тухай 1969 оны хуулиар 10 байхаар тогтоосон.

10-14 насны хүүхдийн үйлдэлд гэмт хэргийн элементийн аль аль нь Actus reus ба ments rea байгааг ямар ч эргэлзээгүй нотлохоос гадна уг хүүхэд ноцтой хохирол учруулж байгаагаа мэдэж байсныг тогтоосон нөхцөлд л түүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэж болно.

Гэмт хэрэг үйлдсэн 14-17 насны этгээдэд шүүх гэр бүл, асран хамгаалагчийн хяналтад байлгах шийдвэр гаргах эрхтэй. Энэхүү шийдвэрт гэмт хэрэг үйлдсэн этгээд хянагчийн шаардлагыг биелүүлэх, тусгай тогтоосон хугацаанд тодорхой газар оршин суух, тодорхой өдөр хүмүүжлийн төвд ирэх, 6 цагаас өглөөний 6 цагийн хооронд гэрээс гадагш гарахгүй байх /шөнийн хязгаарлалт/ мөн тодорхой өдрүүдэд ямар нэг үйл ажиллагаанд оролцохыг хориглохыг заасан байдаг байна. Шүүх 12-15 насны хүмүүсийг хүмүүжлийн хаалттай төвд илгээх, төвд байлгах хугацаа нь 4, 6, 8, 10, 12, 18, 24 сар байна. Тэнд байх хугацаанд нь гэмт хэрэг, эрх зүйн зөрчил гаргасан этгээдэд хөдөлмөрийн дадлага, боловсрол олгох бөгөөд суллагдахад бэлтгэдэг.

Энэ бүхнээс үзэхэд Англи улсад 21-ээс доош насны гэмт хэрэг үйлдсэн хүүхэд, залуучууд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлагын зорилго нь аль болох нийгмээс тусгаарлахгүйгээр хүмүүжүүлэх, тусгаарласан ч хамгийн богино хугацаагаар хэрэглэдэг нь харагдаж байна. Мөн Английн эрүүгийн ялын тогтолцоонд насанд хүрээгүй хүмүүст зориулсан ял гэсэн тусгай ялын төрөл байгаа нь анхаарал ихээр татаж байсан болно. Англи улсын ял эдлүүлэх байгууллага нь төвийн ба орон нутгийн шоронгийн байгууллагаас бүрдэнэ. (Б.Ганчулуун, 2005) Орон нутгийн ял эдлүүлэх байгууллагад гол төлөв хэрэг нь шүүхэд шилжихийн өмнөх болон шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болохыг хүлээж байгаа хүмүүс хоригддог. Мөн

- Богино хугацаагаар хорих ял эдлэгсэд

- Торгууль төлөөгүй буюу бага хохиролтой гэмт хэрэг үйлдэгсэд

- 21 хүртэлх насны хүүхэд залуучууд хоригддог байна. Эдгээр төрлүүдэд ял эдлэгсдийн үйлдсэн гэмт хэргийн байдал засрал хүмүүжлийн түвшнийг судлан тогтоож, улмаар тэднийг ял эдлүүлэх байгууллагын өөр төрөлд шилжүүлэх журам.

Казахстан улс: Казахстан улсын Эрүүгийн ял эдлүүлэх хуульд Хорих ял шийтгэгдсэн насанд хүрээгүй этгээдийн харьцаанд тогтоосон журам нь ерөнхийдөө ОХУ-ын Эрүүгийн ял эдлүүлэх хуулийн холбогдох зохицуулалттай адил (Эрүүгийн ял эдлүүлэх хууль) боловч дараах онцлогийг тодотгож болно.

а. Насанд хүрээгүй хүмүүсийн хорих ялыг эдлэх байгууллагыг “Насанд насанд хүрээгүйчүүдийг хорих аюулгүй байдлын түвшний байгууллага”

гэж нэрлэдэг ба тэрээр бие даасан хорих байгууллагын төрөл мөн. (улс, Эрүүгийн ял эдлүүлэх хууль)

б. Хэрэв ОХУ-ын Эрүүгийн ял эдлүүлэх хуулийн дагуу энэ улсад хорих ял эдэлж буй насанд хүрээгүй хүнд тоон хязгаарлалтгүйгээр илгээмж, гуйвуулга авахыг зөвшөөрдөг бол Казахстан улсын хувьд ердийн нөхцөлд ял эдэлж буй насанд хүрээгүй ялтан жилд 10, хөнгөвчилсөн нөхцөлд тус бүр 6 илгээмж гуйвуулга авах, мөн хөнгөн нөхцөлд тоон хязгаарлалтгүй удаан хугацааны уулзалт, хатуу нөхцөлд жилд 2 удаагийн уулзалт, тус бүр 6 илгээмж гуйвуулга авахыг зөвшөөрдөг. (улс, Эрүүгийн ял эдлүүлэх хууль)

Мөн хуулийн 154-р зүйлийн 2 хэсэгт ял эдлэх тогтоосон журмын ноцтой зөрчилд тооцох насанд хүрээгүй ялтны зөрчилд тооцох насанд хүрээгүй ялтны үйлдэл, эс үйлдэхүйг журамлаж өгсөн. Энэ нь:

1. Байгууллагыг тохижуулах, амьдрах нөхцөлийг сайжруулах ажил хийхээс хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр татгалзах,

2. Согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис, сэтгэцэд нөлөөлөх эм, бэлдмэл хэрэглэх,

3. Байгууллагын захиргааны төлөөлөгчдийг заналхийлэх, доромжлох, тэдэнд захирагдахгүй байх болон ял эдлэх дэглэм зөрчих зорилгоор санаатайгаар биедээ ямар нэгэн гэмтэл учруулах,

4. Байгууллагын дотоод журамд тусгагдаагүй эд зүйлс, баримт бичиг, хэрэгсэл, бодис, хүнсний зүйлийг олж авах, дамжуулах, бэлтгэх, хадгалах,

5. Материаллаг болон бусад ашиг олох зорилгоор хөзөр, мөрийтэй бусад тоглоом тоглох,

6. Шүүхээс тогтоосон зайлшгүй болон албадлагын эмчилгээнээс зайлсхийх

7. Сексийн шинжтэй үйлдэл хийх,

8 Энэ хэсгийн 1-7 дэд хэсэгт заасан зөрчил гаргахад чиглэсэн ялтны бүлэглэлийг зохион байгуулах эсвэл түүнд оролцох,

в/ Насанд хүрээгүйчүүдийг хорих байдлын дунд түвшний байгууллагад 18 нас хүрсэн ялтныг тэдний саналыг авч 21 нас хүртэл нь байлгаж болох ба үүнийг байгууллагын даргын тодорхойлолтын үндсэн дээр шүүх шийдвэрлэнэ.

Босния Герцеговин: Босния Герцеговинд Чука сурган хүмүүжүүлэх төв ажилладаг. Түр байрлуулах төв нь ял хойшлогдсон хүүхдэд сургалт, хүмүүжлийн болон мэргэжил олгох сургалтыг зохион байгуулах, хүүхдийн харилцааны чадвар, эцэг, эхийн чадварыг нэмэгдүүлэх, биеийн тамирын арга хэмжээ, тоглоом, олон нийтийн клуб ажиллуулах, төрийн бус байгууллагатай хамтран ажилладаг.

Уг төвд хүүхэд 6 -12 сарын хугацаанд байх ба 7 хоногийн 4 өдрийг тухайн

төвд, 3 өдрийг эцэг, эх асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн хараа хяналтад өнгөрүүлдэг. Орон нутгийн ял хойшлуулахыг хариуцах байгууллага нь өөрийн нэгжид дээрх төвийг байгуулдаг ба 2 ажилтан нь хөтөлбөрт хяналт тавьдаг. 8 сайн дурын ажилтан /сургуулийн оюутан/ ихэвчлэн өдөр тутмын үйл ажиллагааг хариуцдаг. Хүүхдийн шүүх нь Чукагийн амжилтыг харгалзаж, хугацааг богиносгосон ба хорихын оронд хүмүүжлийн дээрх байгууллагад шүүхийн шийдвэрийг явуулдаг болсон. (хүрээлэн, 2006)

ДҮГНЭЛТ

Бидний энд дурдсан судалгааны дүнгээс үзэхэд *"...ар гэрийн хараа хяналтгүй сул, санхүүгийн чадамжгүй байдал, гэр бүлийн зөрчил маргаан ихтэй, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн үедээ өөрийгөө хянах чадваргүй болсон..."* зэрэг нөхцөл байдлууд нь өсвөр насны хоригдлуудын гэмт хэрэгт холбогдоход хамгийн их нөлөөлсөн хүчин зүйлс болж байна.

Түүнчлэн өсвөр насны хүмүүжигчдийн 60% орчим хувь нь өөртөө өгөх үнэлгээний түвшин доогуур гарсан байгаа нь өнөөгийн бидний амьдарч буй нийгэм дэх *"...Гэр бүлийн таагүй уур амьсгал, зөрчил маргаан, цаашлаад гэр бүл салалт, орчны нөлөөллийн асуудал нь хүүхдийн өөрийн үнэлгээ, өөртөө болон ирээдүйдээ итгэх итгэлийг бууруулах гол хүчин зүйл, гэмт хэрэг үйлдэх үндсэн шалтгаан..."* болж байна гэж дүгнэж болохоор байна.

Монгол Улсад өсвөр насны этгээдээс гэмт хэрэг үйлдэхэд нөлөөлж буй шалтгаан олон боловч хамгийн гол нь эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч нарын хараа хяналт, анхаарал халамж муу байх, хүүхдийн нас, биеийн онцлогт тохируулан харьцахгүй байх, тэднийг үл хайхрах, тэднийг ойлгохыг хүсэхгүй байх, амьдралын наад захын хэрэгцээт зүйлсээр хангаж чадахгүй зэргээс үүдэн гэмт хэрэгт холбогдох явдал гарсаар байна. Шүүхийн журмаар гэрлэлт цуцлалт, тэтгэлэг гаргуулах хэрэг маргааны тоо буурахгүй байгаа бөгөөд үүний улмаас олон хүүхдүүдийн амьдралын баталгаа эрсдэлд орж байна.

Монгол Улс хэдийгээр насанд хүрээгүй буюу өсвөр насны этгээдэд оногдуулсан хорих ялыг эдлүүлж ирсэн эрх зүйн зохицуулалтын болон практик туршлага бий боловч шинээр батлагдсан Эрүүгийн болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд тусгагдсан Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага гэсэн шинэ нэр томьёонд хэрхэн ял эдлүүлэх талаар нэгдсэн ойлголт үгүй байна.

Олон Улсын жишгээс харахад Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага нь ял эдлүүлэх чиг үүргээсээ илүү сургалтын болон нийгэмшүүлэх үйл явцыг хэрэгжүүлдэг сургалтын орчин нөхцөлтэй байгууллага байна.

Гэвч манай улсад Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллагын орчин нөхцөл нь хорих ангийн орчин нөхцөлтэй ижил, зарим талаараа тааруу байгаа нь учир дутагдалтай байна.

Хамгийн гол асуудал нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд өсвөр насны этгээдэд ял эдлүүлэх явцад хэрхэн эрх эдэлж, үүрэг хүлээхийг тусгайлан зааж өгөх шаардлагатай талаарх зохицуулалт нь хэт ерөнхий, насанд хүрэгчидтэй адил зохицуулалттай байгааг анхаарч үзэх шаардлагатай гэж үзлээ. Иймд тухайн асуудлыг хуульд нарийвчлан оруулж өгөх шаардлагатай байна.

САНАЛ

Судлаачийн зүгээс өсвөр насны хүнд оногдуулсан хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг хөгжин өөрчлөгдөж буй шинжлэх ухааны орчин үеийн чиг хандлагад нийцүүлж, хоригдлоос гадна бусад хүчин зүйл /ард иргэд, төр нийгмийн байгуулал, хүрээлэн буй орчны зэрэг/ бүхий л хүчин зүйлсийн аюул, эрсдэлийн түвшнийг ул суурьтай судалж, тогтоох, аюулгүй байдлын тухай онол, сургаалтай уялдуулан авч үзэж хөгжүүлэх.

Монгол Улсын Хууль зүй, Дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайд нарын хамтарсан “Жишиг норматив шинэчлэн батлах тухай” тушаалаар батлагдсан 15 хоригдол тутамд 1 хамгаалалтын ажилтан гэж заасныг мөрдүүлэх. Харуул хамгаалалтын хүч хангалтгүйгээс болж 1 алба хаагч амьдралын бүсэд үүрэг гүйцэтгэдэг үүнээс болж сонор сэрэмж алдах, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх боломжгүй нөхцөл байдал үүсдэг.

Олон улсын байгууллагаас Сургалт- хүмүүжлийн тусгай байгууллага нь хорих байгууллага биш нэгдсэн хувцас, үс хусах гэх мэт хорих байгууллагад мөрдөгдөх зарим үйл ажиллагаа байх ёсгүй гэдэг боловч тус байгууллага хуульд зааснаар үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Өсвөр насны хоригдолд зориулсан тусгайлсан заалтыг нарийвчлан оруулж өгөх шаардлагатай байна.

Өсвөр насны хоригдолтой хамгийн ойр байж 24 цагаар үүрэг гүйцэтгэдэг харуул хамгаалалтын алба хаагчдыг чадваржуулан сургах, хүүхэдтэй ажиллах заах арга зүйн зохих мэргэжил, боловсрол эзэмшсэн багш мэргэжилтэй хүмүүсийг түлхүү авч алба хаагчдыг мэргэшүүлж ажиллуулах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. УБ., 1992 он.

Эрүүгийн хууль Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. УБ., 2016 он.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. УБ., 2017 он.

Зөрчлийн тухай Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2017 он,

Хорих ангийн дотоод журам ХЗДХ сайдын тушаал. А/183. 2017 он.

А.Лхагва, М. (2024). Хорих ял эдлэгсдийг хүмүүжүүлэх-нийгэмшүүлэх ажлын зохион байгуулалт, эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал. УБ.

Б.Ганчулуун. (2005). Английн Эрүүгийн эрх зүй. УБ.

Б.Тамир, (2021). Сургалт, хүмүүжлийн тусгай байгууллагын эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл, 118.

Д.Дамдинцэрэн. (2021). Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангахад ашиглагдах эмхтгэл. УБ.

Н.Гантулга. (2015). Хүний эрх ба хорих ял. УБ.

С.А., Х. (2019). Теория и практика ограничения свободы как вида наказания. Грозный.

С.Нарангэрэл. (2006). Эрх зүйн эх толь бичиг. УБ.

Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын тайлан. (2020-2025).

Э.Жамбалрагчаа, Э. (2021). Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын техникийн хяналтыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл, 180.

---o0o---

“ХОРИХООС ӨӨР ТӨРЛИЙН ЯЛЫН ТУХАЙД”

SOME CHALLENGING PROBLEMS OF CIVIL DECISION EXECUTION AND WAYS TO SOLVE IT



Э.Батбаяр

Дотоод хэргийн их сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор /Ph.D/, дэд профессор, хурандаа

Товч агуулга: Энэхүү өгүүллээрээ хорихоос өөр төрлийн ялын онцлог, төсөөтэй болон ялгаатай ойлголт, манай эрдэмтэн судлаачдын бичсэн мөн олон улсын гэрээ, үндэсний хууль тогтоомжид хэрхэн зохицуулсан талаар харьцуулан судалж, тодорхойлохыг зорилоо.

Abstract:. Abstract: This scholarly article seeks to undertake a comparative analysis of the characteristics of non-custodial sentences. It examines their similarities and differences, as well as the regulatory frameworks governing them within international treaties and national legislation, as articulated by our academic experts.

Түлхүүр үгс: Ял, хорихоос өөр төрлийн ял, торгох ял, нийтэд тустай ажил хийлгэх ял, зорчих эрхийг хязгаарлах ял, эрх хасах ял

Key words: Punishment, alternative penalty, non-custodial sentence, community service sentence, compulsory labour, travel restriction sentence, fine, disqualification sentence

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол Улсын Эрүүгийн хуульд хорихоос өөр дөрвөн төрлийн ял байдаг. Үүнд торгох, нийтэд тустай ажил хийлгэх, зорчих эрхийг хязгаарлах, эрх хасах гэсэн 4 ялын төрөл багтдаг[61].

Төр, хууль цаазын үүсэл зүйн үүднээс судлан үзэхэд “МЭӨ III - МЭ IV зуун буюу Ромын эзэнт гүрний хөгжлийн оргил үед анхны бичмэл хууль, цааз батлагдаж, хорихоос өөр төрлийн ялын төрлүүд бий болж эхэлсэн бөгөөд тухайн үед төлбөр тооцох ял (pactio, штраф) голлох байр суурийг эзэлж байсан” баримт бий[62].

Хорихоос өөр төрлийн буюу олон улсад “альтернатив ял” гэж нэрлэгддэг ял (alternative penalty) нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн гэм бурууг шүүхээр тогтоосны

[61] Д.Дамдинцэрэн. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг хэрэгжүүлснээр хүний эрхийг дээдлэхийн зэрэгцээ эдийн засагт ч хэмнэлттэй. https://www.ncs.cd.gov.mn/?p=25750.

[62] ННФ. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилт /судалгааны тайлан/. УБ., 2022., 22 дахь тал.

дараа нийгмээс тусгаарлаж, тогтоосон хугацаанд хорихгүйгээр тодорхой эрхийн хязгаарлалт тогтоох хэлбэрээр хэрэгждэг[63].

Дэлхийн олон улс эрүүгийн ялын бодлогоо хүний эрхийг хангах, хүнлэг энэрэнгүй ёсны хандлагыг хэрэгжүүлэх, ялын чанга шийтгэлээс үндсэндээ татгалзах, гэмт этгээдэд хүмүүжил, төлөвшил олгох хүрээнд хорихоос өөр төрлийн нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэглэх чиг хандлагатай болжээ[64].

2015 оны Эрүүгийн хуулийн төслийн үзэл баримтлалд "шүүх хорихоос өөр төрлийн ялыг сонгон оногдуулах өргөн боломжтой, хорих ялын дээд ба доод хэмжээг сунгаж, харьцангуй уян хатан байдлаар тусгана. Ингэснээр "гэмт хэргийн ангилал, шүүхээс оногдуулах ял хоорондоо уялдаагүй, хатуу хязгаарын хүрээнд, гэм бурууд тохирохгүй ял оногдуулдаг" гэсэн шүүмжлэл багасаж, шударгаар хэргийг шийдвэрлэхэд дөхөм болно" гэж авч үзсэн байна[65].

Гэмт хэргийн гаралт буурах, эрүүгийн нөхцөл байдал хэвийн түвшинд байх, дахин давтан гэмт хэрэг үйлдэгдэх байдал багасах, нийгэм хэр хүнийрхэгдэж буюу хүмүүнлэг болж буй зэрэг нь ялын үр нөлөөг хэмжих нэг шалгуур юм. Гэмт явдалтай тэмцэхэд ял бол гол хэрэгсэл биш байж болох ч хүн төрөлхтний түүхэн янз бүрийн үе шатанд гэмтнийг гэсгээн цээрлүүлэхэд төрийн нэрийн өмнөөс хэрэглэдэг ялаас өөр үр дүнтэй хэрэгслийг хараахан бодож олоогүй явж ирлээ.

Хүний эрхийг хязгаарладаг, хүнд цээрлэл үзүүлдэг, нэр төрийг сэвтүүлдэг ял нь үйлдсэн нүгэлт хар муу үйлдлийн төлөө хэрэглэж байгаа зэм боловч гэмт хэргийн нийгмийн хор аюул, тэр тусмаа өсөлтийг хязгаарлаж, зогсоож чадахгүй болох нь нийгмийн амьдралын бодит практикаар нэгэнт батлагдсан.

Суурь зарчмын хувьд Монгол Улс Эрүүгийн хуулийн ялын бодлогын шинэ философи руу шилжлээ гэж харж байна. Шинэ Эрүүгийн хуулийн гол үзэл баримтлал нь ялын бодлогын шинэчлэл бөгөөд заавал хорих ял оногдуулахгүй байх тухай асуудал юм. Хүнийг шоронд хийчхээд түүнтэй ажиллана гэдэг бол оройтсон асуудал төдийгүй мэргэшсэн гэмт хэрэгтэн бэлтгэх, гэмт хэргийн карьер өсөхөд шууд нөлөөлдөг. Дэлхийн бусад улсын жишгийг харвал хорих ял өгөхөөсөө илүүтэй гэмт хэрэг үйлдсэн хүнтэй хохирол, хор уршиг, гэм буруугийн асуудлыг судлан үзсэний үндсэн дээр ял өгөхгүйгээр 20-30 төрлийн албадлага, нөлөөлөх арга хэмжээ авчхаад, болохгүй бол хорих ялын асуудал ярьдаг. Ийм учраас гэмт хэрэгтэнд засрах, гэм хороо арилгах боломж гардаг. Манайх болохоор

[63] Ц.Очгэрэл. Торгох ялын хэрэгжилт ба түүний хэрэгжилтэд анхаарах асуудал. "Хууль сахиулах үйл ажиллагаа: онол, практикийн тулгамдсан асуудал" сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ., 2017., 411 дэх тал.
[64] Б.Алтангэрэл. Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа. УБ., 2018., 29 дэх тал.
[65] ХЗЯам. Эрүүгийн хуулийн төсөл. УБ., 2015., 11 дэх тал.

нэгийг нь шоронд хийж, нөгөөх нь хохирлоо барагдуулж чадахгүй хохирсноороо үлддэг систем явж ирсэн юм[66].

Ингэхдээ ял нь хэрэгтэнд хатуу цээрлэл амсуулахын зэрэгцээ түүнийг засах, хүмүүжүүлэх шаардлагатай болохыг ойлгосон учир ял эдлүүлдэг янз бүрийн тогтолцоо, арга хэрэгслийг тухайлбал: олноор нь хорих, хүнд хөдөлмөр хийлгэх, ганцаарлан хорих, хөл гарт нь гав гинж зүүх, хоол унд өгөхгүйгээр удаан байлгах гэх зэрэг хүнлэг бус аргуудыг бодож хэрэглэж байсан боловч хүсэн хүлээсэн үр дүнд хүрээгүйгээр үл барам хоригдогсдын зүгээс жигшил, зэвүүцэл, үзэн ядалтыг улам дэвэргэж өгсөн байдаг. Тийм ч учраас хоригдлууд шоронгийн харгис дэглэм, дарамтыг эсэргүүцэж үймээн самуун ихээр гаргах болсон тул ... зарим улс оронд хорих ял эдлүүлэх өвөрмөц арга замыг сонгож, жишээ нь: Латин Америк болон АНУ-ын муж улсуудад ажлын 5 өдөр ар гэрт нь байлгаж, хагас, бүтэн сайн өдрүүдэд хорих ялыг эдлүүлэх болжээ[67].

Хүн төрөлхтний гэмт хэрэгтэй тэмцэж ирсэн түүх их сонин. Эхний 1000-аад жилд дэлхийн олон орон гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг маш олон төрлөөр цаазлан алж хороож байсан. Ингээд асуудал шийдэгдээгүй, гэмт хэрэг улам харгис болоод байсан. Үүний дараа олон янзаар хорьдог л болсон. Энэ нь тодорхой хэмжээнд сайн талууд үзүүлсэн ч бас сөрөг үр дагавартай байсан. Шоронгоос гарсан гэмт хэрэгтэн маш олон асуудал дагуулсан. Иймд хорихоос гадна нийтэд тустай ажил хийлгэх, торгох, хянан харгалзах арга хэмжээний хүрээнд тэр хүмүүст нөлөөлдөг, гэмт хэргийн улмаас учирсан хор хохирлыг нь арилгуулдаг байя, тэр хүнийг өөрийг нь өөрчилдөг байя гэсэн ийм л хөшүүрэг, механизмыг ярьж байна[68].

Ер нь үндэслэлтэй болон үндэслэл муутай ялын санкцийг чангаруулах бараг бүх тохиолдолд үр дүн багатай гэдэг нь батлагдсан.[69] Дан ганц хорих ялтай байсан санкц багасаж, сонгох буюу хорихоос өөр төрлийн ялтай санкц эрс нэмэгдсэн нь гэмт хэрэгтэнд ял оногдуулахдаа цээрлүүлэлтийн арга хэрэгслүүдийг хэмнэж ашиглах зарчимтай холбоотой юм. Хэрэв хатуу ялыг их хэмжээгээр хавтгайруулан ногдуулбал, ялангуяа хорихоос өөр төрлийн ялын нэр хүнд буурч, гэмт хэрэгтэй тэмцэх үр нөлөөтэй хэрэглүүр болж чаддаггүй байна[70].

Тиймд энэ үндсэн дээр орчин цагт ял нь хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял гэж зааглагдаж буй хандлага түгээмэл болсон учир хорихоос өөр төрлийн буюу

[66] Үз. https://itom.mn/article/3097. Г.Оюунболд. Хохирогч хохирч үлддэггүй, хорих ялыг заавал биечлэн эдлүүлдэггүй болно. Г.Улсболд. Нийтэлсэн огноо. 2016.01.07.

[67] С.Жанцан. Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүйн онол. Ялын тухай сургаал. Боть-II., УБ., 2014., 17, 20 дахь тал.

[68] Эх сурвалж. semuun.niitlelch.mn/content/6108.shtml. Г.Эрдэнэбат: Тэгвэл бүгдээрээ зодолдоод л амьдаръя.

[69] С.Жанцан. Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүйн онол. Ялын тухай сургаал. Боть-II., УБ., 2014., 20 дахь тал.

[70] С.Нарангэрэл. Монгол Улсын эрүүгийн эрх зүй . УБ., 1999., 275 дахь тал.

нийгмээс гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг тусгаарлахгүй шинжтэй ялуудын ялын тогтолцоонд эзлэх байр суурь, онцлог шинжийг тодорхойлох нь чухал болов.

Нэр томьёоны хувьд гадаад улс орнуудад хорихоос өөр төрлийн ялд “нийгэм - олон нийтэд тулгуурласан ял (community sentence, community based sentence); Сонгох ял (alternative sentence); Хорихоос өөр төрлийн ял (non-custodial sentence) зэргээр оноолт өгсөн боловч, агуулгын хувьд ерөнхийдөө ижил байна.

Хорихоос өөр төрлийн ялын үүсэл зүйг XVIII – XIX зууны соён гэгээрүүлэх буюу хүмүүнлэгийн философийн хөгжлийн үетэй холбож, энэ үеэс бие махбодын хүнд шийтгэл, цаазаар авах, урт удаан хугацаагаар хорих явдлын оронд сонгох боломж бүхий өөр ялуудыг хэрэглэх болсон гэж үзэх нь түгээмэл.

Судалгаанаас үзэхэд хорих ял нь хорихоос өөр төрлийн ялтай харьцуулахад дараах онцлогтой. Үүнд:[71]

- хорих ялын хувьд “хүмүүжүүлэх” ба “цээрлүүлэх” гэсэн 2 үндсэн хэсгээс бүрдэнэ. Цээрлүүлэх хэлбэр нь зөвхөн хуулиар тогтоосон нөхцөл, журам, эрхийн хязгаарлалтын хүрээнд, тодорхой хугацаагаар байлгах мөн чанарыг илэрхийлнэ. Энэ утгаараа хорих ялд хүмүүжлийн гэхээсээ илүүтэй залхаан цээрлүүлэх шинж давамгайлна. Хорих газарт хэрэгжүүлж байгаа хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа нь чөлөөт сонголтын бус албадлагын хэлбэрээр явагдана. Хоригдлыг нийгмээс тусгаарлан хүмүүжүүлнэ гэдэг ялангуяа өнөөгийн нөхцөлд боломжгүй байгаа нь практикаас харагдаж байна;

- хорих ялд хүнлэг бус шинж чанар давамгайлдаг, учир нь хорих ял эдлүүлэх дэглэм нь гол төлөв цээрлүүлэх аргад тулгуурлах тул энэ хугацаанд хоригдлын зүгээс аливаа чөлөөт үйлдэл хийх, авьяас чадвараа хөгжүүлэх боломж хязгаарлагддаг;

- хорих ял нь бусад ял шийтгэлээс илүү хүний эрх, эрх чөлөөнд хязгаарлалт тогтоож байдаг. Хорих ял нь хоригдлын эрх зүйн байдалд дараах хэлбэрээр нөлөөлнө.

а/ хоригдлын зарим эрх, эрх чөлөө бүрэн хязгаарлагдана (чөлөөтэй зорчих, сонгох сонгогдох эрх);

б/ хоригдлын зарим эрх, эрх чөлөөнд тодорхой хугацаанд хязгаарлалт тогтооно (хувийн халдашгүй байдал, захидал харилцаа);

в/ хоригдолд түүний хувийн зан байдалд нийцүүлэн зарим төрлийн эрх, үүргийг нөхцөлтэйгөөр тогтооно (хувийн ариун цэврийг чанд сахих, хорих байрны дотоод журмыг дагаж мөрдөх);

[71] ННФ. Зорчих эрх хязгаарлах ялын хэрэгжилт /судалгааны тайлан/. УБ., 2022., 14-16 дахь тал.

г/ хорих газрын алслагдсан байдал зэрэг ял шийтгэлийн агуулгад хамаарахгүй хүчин зүйлс хоригдлын эрх зүйн байдалд нөлөөлнө;

д/ хорих газрын дотоод дэглэмээс гадна хоригдлын дунд “бичигдээгүй хууль” байдлаар тогтсон эрүүгийн шинжтэй хүчин зүйлс тодорхой нөлөө үзүүлнэ (бусад хоригдлын зүгээс үзүүлэх дарамт шахалт, тогтсон дэглэм). Өөрөөр хэлбэл, хорих ял эдлэх нөхцөл нь хүнийг засаж хүмүүжүүлэхээс илүүтэй “гэмт хэргийн мэргэшлийн дамжаа” болох магадлалтай.

Эдгээр хүчин зүйлс нь хоригдлын хүмүүжил, зан үйл, сэтгэл санаа, бие бялдар, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэхийн зэрэгцээ нийгэмшүүлэхэд хүндрэл үүсгэдэг. Энэ нь нийгмийн зүгээс хорих ялыг гол төлөв эергээр хүлээн авдаггүй тул хорих ял эдэлсэн байдал нь хүний амьдралд насан туршийн “хар толбо” болон үлддэг.

Дээрх бүхий л сөрөг үр дагаврыг даван туулах үр дүнтэй арга замд нийгмээс тусгаарлахгүйгээр оноох ял шийтгэл зүй ёсоор тооцогдож байна. Учир нь хорих ялыг бодвол нийгмээс тусгаарлахгүйгээр оноох ял шийтгэлд гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг нийгэмшүүлэхэд чиглэсэн хүмүүжлийн арга барил давамгайлна.

Хорихоос өөр төрлийн ял нь гэмт хэрэгтнийг нийгэмшүүлэх, түүнчлэн үйлдсэн гэмт үйлдлийг засаж залруулах боломжийг илүү олгодог бөгөөд ялын уламжлалт онолын хандлага буюу зөвхөн цээрлэл үзүүлэх явдлыг эрс шүүмжилсэн, нийгэм-олон нийтэд ил тод, нээлттэй байх, тэдний оролцоо, дэмжлэг, тусламжид тулгуурласан хэлбэртэй байхын зэрэгцээ эдийн засаг, нийгмийн үр өгөөжтэй, ял эдлүүлэх тогтолцооны шинэ хэлбэр юм.

Гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд юуны өмнө ял шийтгэлийн хэлбэрийг боловсронгуй болгох шаардлагатай. Учир нь өнөөг хүртэл гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг залхаан цээрлүүлэх, тарчлаан зовоох хэлбэрийн арга барил шүүхийн болон хууль сахиулах практикт амь бөхтэй оршсоор байна.

Иймд олон нийтийн зүгээс эрүүгийн ял шийтгэлийн бодлогыг илүү хүнлэг, энэрэнгүй, ардчилсан хэлбэрт шилжүүлэх арга замыг тууштай эрэлхийлж эхэлсэн. Эдгээр арга замын нэг нь “нийгмээс тусгаарлахгүйгээр оноох ял шийтгэл” буюу “хорихоос өөр төрлийн ял” юм.

Нийгмээс тусгаарлахгүйгээр оноох ял шийтгэлд ялтны зарим эрхийг тодорхой болзол, нөхцөлтэйгөөр хязгаарлах замаар оноож буй ял шийтгэлийг ойлгоно. Уг ялыг тухайн этгээдийн хувийн зан байдал, ёс суртахууны төлөвшил, үйлдсэн гэмт хэргийн төрөл, нийгэмд учруулсан сөрөг үр дагавар, хохирлын хэмжээ, гэм буруугийн хэлбэр зэрэг олон хүчин зүйлсийг харгалзаж оногдуулна.

Нийгмээс тусгаарлахгүйгээр оноох ял шийтгэлийн давуу тал нь “хүнлэг ёсны үзэл санаа давамгайлсан; ялтныг засаж хүмүүжүүлэх болон нийгэмшүүлэх боломжтой; Эдийн засгийн хувьд хэмнэлттэй” зэрэгт оршино.

Олон улсын туршлагаас харахад ялын сонгох хувилбарын хүрээг тэлж өргөжүүлэхийн тулд юуны өмнө тухайн орны эрүүгийн болон ял, шийтгэл гүйцэтгэх тухай хуульд[72] нийгмээс тусгаарлахгүйгээр оноох ялыг[73] түлхүү тусгасан.

Үүний тулд “ялын бодлогыг өөрчлөх; салбар хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах; эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг өөрчлөн шинэчлэх; шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хууль тогтоомжийн үзэл баримтлалыг илүү хүнлэг, энэрэнгүй болгох; сонгох хувилбараар оноох ял шийтгэлийн хэлбэрийг өргөжүүлэх замаар хорих ялыг оноох, албадлагын бусад арга хэмжээ хэрэглэх үндэслэл, шаардлагыг улам уян хатан болгоход гол анхаарлаа хандуулах нь зүйтэй юм.

Ял шийтгэлийн үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд “ялтанд үзүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээний агуулга, арга барилыг боловсронгуй болгох; ял шийтгэл хэрэгжүүлж буй орчин нөхцөлийг сайжруулах; ялтныг нийгэмшүүлэх боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатай. Эдгээр шаардлагыг хорих ялаар хангах боломжгүй болох нь олон жилийн практикаас харагдаж байна.

Ялын бодлого бол гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох хүрээнд ялын оновчтой төрөл, хэлбэрийг хуульчлан тогтоож, сонгон хэрэглэх тухай үзэл баримтлал юм.

Монгол Улс дахь ял эдлүүлэх ажиллагааны өнөөгийн байдлаас харахад хорих ял эдлээд суллагдсан этгээд давтан гэмт хэрэг үйлдэх явдал буурахгүй[74] байна. Энэ нь хорих байгууллагаас суллагдсаны дараа үзүүлэх нийгэмшүүлэх ажлын тогтолцоо байхгүй, хууль сахиулах байгууллагуудын хүлээсэн чиг үүрэг тодорхой бус, хорихоос өөр төрлийн ялыг хэрэгжүүлэх нэгдсэн тогтолцоо байхгүй зэрэгтэй холбоотой.

Өөрөөр хэлбэл, ялын тогтолцоо, хэлбэр, эрх зүйн зохицуулалтыг Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, хүн амын өсөлт, гэмт хэргийн гаралт, нөхцөл байдалтай уялдуулан өөрчлөх, гадаадын зарим орны ижил чиг үүрэг бүхий байгууллагын туршлагаас суралцан, олон улсын чиг хандлага, загварт нийцүүлэх нь зүйтэй.

[72] МУ-ын хувьд уг хуулийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай гэж нэрлэдэг.
[73] МУ-ын хувьд уг ялыг “хорихоос өөр төрлийн ял” гэж нэрлэсэн байна.
[74] 2024 оны жилийн эцсийн дүнгээр нийт ял эдэлж буй хоригдогсдын 52 хувь нь давтан гэмт хэрэг үйлдсэн байна.

Тухайлбал: Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 1990 оны 10 дугаар сарын 14-ний өдрийн 45/110 дугаар тогтоолоор “Хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд холбогдох наад захын жишиг дүрэм” (Токиогийн дүрэм)-ийг 7 бүлэг 23 зүйлтэйгээр батлан гаргасан нь хорих ялаас татгалзах, хорихоос бусад төрлийн ял шийтгэлийг өргөн хэрэглэх нөхцөлийг зарчмын хувьд бүрдүүлсэн чухал зохицуулалт болсон билээ.

Эл Токиогийн дүрэм нь[75] хорих ялын хэрэглээг багасгах, гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээх мэдрэмжийг хөгжүүлэх зорилгыг агуулж, нийгмийн болон хохирогчийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, шаардлагатай тохиолдолд хохирогчтой зөвлөлдөж байхыг зөвлөжээ.

Мөн энэ дүрэмд хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд хэрэглэх үндсэн зарчмыг тусгасан[76] бөгөөд дүрмийн гол зорилго нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг нийгмийн хэвийн амьдралд эргэж ороход нь туслах, хорих ялаас татгалзах, ялын нөлөөг цээрлүүлэхээс илүүтэй дахин гэмт хэрэг үйлдэж давтан гэмт хэрэгтэн болох явдлаас сэргийлэх, төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтад авах замаар хүмүүжүүлэх юм.

Үүнээс гадна хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээ үр дүнтэй байгаа тохиолдолд хугацаанаас нь өмнө уг арга хэмжээг өөрчлөх, хүчингүй болгох, үр дүнд хүрээгүй тохиолдолд шууд хорих ял хэрэглэхээс зайлсхийн хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээгээр солих зэрэг зохицуулалтыг санал болгосон байна.

Түүнчлэн хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий алба хаагч нь амьдралын туршлагатай, мэргэжлийн зохих бэлтгэлтэй, хувийн шинж чанараар тохирох хүн байвал зохино хэмээн тусгайлан заажээ.

Тус дүрмийн хүрээнд хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээг сонгох бололцоотой нөхцөлд шүүх байгууллага дараах байдлаар шийдвэрлэж болохоор зохицуулсан. Үүнд:

a/ сануулах, зэмлэх, буруушаах зэрэг аман арга хэмжээ;

b/ хариуцлагаас тэнсэн чөлөөлөх;

c/ иргэний зарим эрхийг нь хасах;

d/ нэг удаагийн болон өдрийн торгууль зэрэг мөнгөн шийтгэл, эдийн засгийн арга хэмжээ;

e/ хөрөнгө хураах, эд хөрөнгө өмчлөх эрхийг нь хасах тогтоол;

f/ хохирогчид эд хөрөнгийг нь буцааж өгөх, хохирол төлөх тогтоол;

[75] Олон улсын гэрээ хэлэлцээрийн эмхэтгэл. УБ., 2012. 159 дэх тал.

[76] Үз. НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей. Токиогийн дүрэм. “Хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд холбогдох наад захын жишиг дүрэм”, 1990.

g/ тэнсэх, шийтгэлийг хойшлуулах;

h/ хорихоос тэнсэн суллах болон шүүхийн хяналт;

i/ нийгмийн тустай хөдөлмөр хийлгэх тухай тогтоол;

j/ тодорхой газар нутагт заавал ирж бүртгүүлж байх болзол тогтоох;

k/ гэрийн хорио;

l/ хорихтой холбоогүй бусад арга хэмжээ;

m/ дээр дурдсан арга хэмжээнүүдийг хослуулан хэрэглэх. Эдгээр нь эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх бүх шатанд, ялгаварлан гадуурхахгүйгээр хэрэглэнэ. Мөн хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээг хэрэглэх явцад уг этгээд эрх нь зөрчигдсөн гэж үзвэл гомдол гаргах эрхтэй байхаар заасан.

Олонх гэмт хэрэг хорих ялтай, шүүх хорих ангийн төлөвлөгөө биелүүлэгч болж хувирч хавтгайруулж ялладаг зэргээс нийгэм бүхэлдээ шоронжих, энэ нь үндэсний аюулгүй байдлын хэмжээнд тулж очтолоо хүндэрсэн гэсэн шүүмжлэл байдаг нь бодит үнэнээс нэг их зөрөхгүй юм.

Энэ талаар мартахын аргагүй **түүхэн сургамж** бийг өгүүлбэл: 1984 онд МАХН-ын Төв хороо 316-р тогтоол гаргаж түүнд хорих ял тэнсэх, хуульд зааснаас хөнгөн ял оногдуулах журмыг аль болохоор хэрэглэхгүй байх чиглэлийг Дээд шүүхэд өгч, энэ үндсэн дээр тэр үеийн дээд шүүхийн бүгд хурал өмнө нь дурдсан эрүүгийн эрх зүйн институтийг үлэмж явцуу хүрээнд хэрэглэх тухай тогтоол гаргасан юм. Үүний дараа тэнсэх явдал үлэмж багасаж шоронгууд ачааллаа даахгүйд хүрчээ. Үүнтэй зэрэгцэн рецидив гэмт хэрэгтний тоо үлэмж өссөн нь статистикаас харагддаг. Энэ байдлаас гарахын тулд тэр үеийн АИХ-ын тэргүүлэгчид Өршөөл үзүүлэх зарлиг гаргаж олон хүнийг ялаас чөлөөлсний дараа сая хэвийн байдалд орж байсан байна[77].

Нэг талаараа ял оногдуулах үйл явцад гэмт хэрэг үйлдсэн этгээд нэг бүрд зохих ялыг шударгаар оногдуулахын зэрэгцээ гэм буруугүй хэнийг ч гэмт хэрэг үйлдсэн, гэм буруутайд тооцохгүй байх, хүний эрхийг хамгаалах, нэр төрийг сэргээх явдлыг хангах зарчмыг чухалчлах учиртай. Нөгөө талаар ял оногдуулсны үр дүнд гэмт этгээдэд зохих цээрлэл мэдрүүлэх, дахин давтан гэмт хэрэг үйлдэхгүй байх, гэмт хэргийн өсөлт /гаралт/ буурах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх эрүүгийн хуулийн зорилт, төрийн эрүүгийн бодлого хангагдах ёстой.

Иймд ямар нэг гэмт хэрэгт сэрдэгдэж шалгагдаад суллагдсан буюу ял шийтгэх, гэм буруутайд тооцох үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон хүн эцэстээ нэр төр, алдар хүнд, санаа сэтгэлээрээ хохирох ёсгүй атал бидний өнөө цагт ийм мэт гэм буруугүй хүмүүс яагаад өөр хувь заяа, жам бус тавилантай учирч буй гэж, энэ

[77] С.Нарангэрэл. МУ-ын Эрүүгийн хуулийн төслийн талаарх санал. Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал. 2006., №2/16/., 31 дэх тал.

нь эрүүгийн шүүн таслах ажиллагааны тогтолцоо бүхэлдээ буруу хууль, харалган бодлого, хатуу харгислал, хүчирхийллийн үзэл санаанд нэвт идэгдсэн, өнгө мөнгө, үзэмж давамгайлсан, сэтгэхүй илт хоцрогдсон, бүдүүлэг хэв шинж, зан авираас ангижраагүй, хуурмаг нотлох баримтад хэт их итгэж дотоод итгэлээ алдсан, шийдвэрийнхээ үр дагаврыг хариуцдаггүй, гэм буруугүй гэж тооцогдсон этгээдийн эрх нөхөн сэргэх механизм зогсонги зэрэгтэй холбоотой бөлгөө.

Практикт хуульгүй мэт аашилж, зүйлчлэл буруу хийж байгаа болохоор ийм мэт зүй бус байдал арилна гэдэг бас л хол хөндий юм, гэхдээ энэ бол ажилдаа хайнга хандахгүй байх, жаахан л сэтгэл зүрх гаргах, басхүү хувийн сонирхол үл гаргах, мэдлэг чадвараа дээшлүүлбэл шууд л болчих явдал тул тийм ч их алс ирээдүйн, биелшгүй мөрөөдөл биш билээ.

Удаан хугацаагаар нийгмээс сайн муу нэр зүүж, нийгэмд аюултай гэж утгагүй зүйлээр үндэслэлгүй цоллож тусгаарлачхаад эргээд нийгэмшүүлэх гэж үйл тамаа үзэж, махаа барж буй нь өдгөө үнэн. Одоогийн дүр төрх ийм л байна. Цаашид яах ёстой вэ гэдэг л байгаа мэт боловч байгаа эрх зүйн орчинд ажиллах ур ухаан, мэдлэг дутаж байгаа нь ихэд харуусмаар байдал болж буй юм хэмээн санагдана.

Эх газрын эрх зүйн системийн бүх оронд ял оногдуулах нийтлэг нөхцөл, үндэслэл, журмыг эрүүгийн хуулиар зохицуулж тогтоосон байдаг ба 1-рт ялын хууль ёсны байх /rule by law/, 2-рт ялыг хувь хүнд оногдуулах /нэг бүрчлэн - individulization/ гэсэн 2 зарчмыг гол баримтлалаа болгодог.

Ийм зарчим Герман, Итали, Франц, Хятад, Унгар, Солонгост буй бол харин Бельги, Нидерланд, Норвеги, Парагвай, Япон болон Англи-Америкийн системийн орнуудад ийм зарчмыг бус ялын гарцаагүй, үр нөлөөтэй, шударга байдлыг зөв бодитой хангахад нийтлэг шаардлага нь чиглэгддэг.

Постсоциалист орнууд болон Орос, Монгол, Хятад зэрэгт **нийгэмд аюултай байдлыг** ял онооход харгалзах гол хүчин зүйлийн нэг гэж үздэгээс үүдэн объектив шалгуурыг чухалчилдаг материалист хандлага зонхилдог бол эх газрын системийн барууны чиглэлийн болон Англи-Америкийн системийн орнуудад гэмт хэргийн хууль зүйн үр дагавар, хууль зөрчигдсөн болон хувь хүн, гэр бүл, улс оронд хор нөлөөтэй гэж үздэгээс үүдэн субьектив шалгуурыг чухалчилдаг натуралист болон либералист хандлага илүү тод илэрч байдгийг харж болно[78]:

Олон Улсын ял оногдуулах зарчимд тодорхой санкцийг хуульчлан, оногдуулах явдлаас аль болох зайлсхийн, алтернатив нөхцөлийг тодорхой боломжит шийдлээр зохицуулах, хүнд биш хэргийн хувьд хянан харгалзах, торгох ялыг өргөн хэрэглэх, баривчлах болон хорих ялын доод хугацааг багаар тооцох, торгуулийг сүүлийн 6 сар хүртэлх сарын дундаж орлогоор тооцох, мөнгөн дүнгээр

[78] Д.Баярсайхан. Харьцуулсан эрүүгийн эрх зүй. УБ., 2011., 167 дахь тал.

илэрхийлэх, хорихоос өөр төрлийн ялыг өргөжүүлэн, ял солих процедурыг оновчтой хэрэглэх практик түгээмэл хэрэглэгдэж байна[79].

Монгол Улсын 2015 оны Эрүүгийн хуульд нийт 1088 үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцож "хорих, торгох, зорчих эрхийг хязгаарлах, нийтэд тустай ажил хийлгэх, эрх хасах" ялын төрлийг үндсэн болон нэмэгдэл ялын чанартайгаар ногдуулах тухай заажээ[80].

Харин эрүүгийн ялын бодлогын хүрээнд дэлхий дахинд дараах өөрчлөлт хийгдэж байна. Үүнд:

- цаазаар авах ялыг халах (99 улсад бүрэн халсан, зөвхөн 58 улсад хэрэглэдэг);

- бие махбодын шийтгэлээс татгалзах (33 улсад л хэрэглэдэг);

- цөллөгийн хөдөлмөрийг халах (Европ, Ази тивийн олон улс, АНУ-ын хууль тогтоомжоос хассан);

- нийт хөрөнгө хураах ялаас татгалзах (Франц, Монгол, Зүүн Европын улсууд);

- хорихоос өөр төрлийн ял хэрэглэх (торгууль, албадан ажил, тэнсэн, нийтэд тустай ажил, гэрийн хорио);

- эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэлийг нэмэх (хохирогчтой эвлэрсэн, аргагүй хамгаалалтын хэмжээ хязгаарыг өргөтгөсөн, хэрэг хариуцах хязгаарлагдмал чадвар гэсэн ойлголт бий болсон);

- насанд хүрээгүй гэмт хэрэгтний эрүүгийн эрх зүйн шийтгэлийг өргөтгөх;

- олон үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцохоо больж, захиргааны зөрчлийн хэмжээнд авч үзэх (жижиг хулгай, танхай, үр хөндөх г.м).

ДҮГНЭЛТ

Улс орнууд хүмүүнлэгийн чиглэлийн хүрээнд өөрчлөлт хийгээд эхэлжээ. Баруун Европын дийлэнх улс орон цаазаар авах ялыг халсан ба албадан ажил хийлгэх, эд хөрөнгийг бүхэлд нь хураах ялыг хязгаарлаж, нийгмийн үйлчилгээ, хөтөлбөрт хамруулах, нөхөн төлбөр оноох ялыг орлуулан сольж ялын бодлогодоо өөрчлөлт оруулсаар байна[81].

[79] Үз. Б.Алтангэрэл. "Эрүүгийн ялын гүйцэтгэлийн үр нөлөөнд хийсэн дүн шинжилгээ" судалгааны ажлын тайлан. УБ., 2018.

[80] Э.Жамбалрагчаа, Э.Урангоо. "МУ-ын Эрүүгийн хууль дахь ялын хэрэглээнд хийсэн дүн шинжилгээ, гадаад орны зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг хэрэгжүүлэх ажиллагааны туршлага, өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлага". "Сүлд-Инфо" сэтгүүл. УБ., 2021., 53 дахь тал.

Ял нь гагцхүү Эрүүгийн хуульд тусгалаа олсон байх, ингэхдээ маш тодорхой бөгөөд үндэслэлтэй томьёологдсон, хуулиас гадуур хэнийг ч яллахгүй байх, хүний эрхийг хангах, хүнлэг энэрэнгүй байх, шударга ёсны тогтолцоог бүрдүүлэх, эзнээ олсон, оновчтой, үр нөлөөтэй, тогтвортой, улс орны онцлог, нийтийн эрх, ашиг сонирхолд нийцсэн, ганц нэг нэмэлт, өөрчлөлт төдийгөөр хандах бус төрийн зөв бодлого, шийдвэрт хөтөлбөр болж үзэл баримтлалын хэмжээнд томьёологдож гарах нь хууль ёсны зарчим бүрнээ хэрэгжих, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ач холбогдлын хувьд манай улсын эрүүгийн эрх зүйн шинэчлэлд нэгэн чухал алхам болно гэж үзэж байна.

ЭХ СУРВАЛЖ

1. С.Нарангэрэл. Монгол Улсын эрүүгийн эрх зүй /Ерөнхий анги/ УБ., 1999.

2. С.Нарангэрэл. МУ-ын Эрүүгийн хуулийн төслийн талаарх санал. Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал. 2006., №2/16/.

3. С.Жанцан. Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүйн онол. Ялын тухай сургаал. Боть-II., УБ., 2014.

4. Д.Баярсайхан. Харьцуулсан эрүүгийн эрх зүй. УБ., 2011

5. Б.Алтангэрэл. Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа. УБ., 2018.

6. Б.Алтангэрэл. “Эрүүгийн ялын гүйцэтгэлийн үр нөлөөнд хийсэн дүн шинжилгээ” судалгааны ажлын тайлан. УБ., 2018.

7. Г.Оюунболд. Хохирогч хохирч үлддэггүй, хорих ялыг заавал биечлэн эдлүүлдэггүй болно. Г.Улсболд. https://itom.mn/article/3097. Нийтэлсэн огноо. 2016.01.07.

8. Г.Эрдэнэбат: Тэгвэл бүгдээрээ зодолдоод л амьдаръя. semuun.niitlelch.mn/content/6108.shtml.

9. Д.Дамдинцэрэн. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг хэрэгжүүлснээр хүний эрхийг дээдлэхийн зэрэгцээ эдийн засагт ч хэмнэлттэй. https://www.ncs.cd.gov.mn/?p=25750.

10. Ц.Очгэрэл. Торгох ялын хэрэгжилт ба түүний хэрэгжилтэд анхаарах асуудал. “Хууль сахиулах үйл ажиллагаа: онол, практикийн тулгамдсан асуудал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ., 2017.

11. Э.Жамбалрагчаа, Э.Урангоо. “МУ-ын Эрүүгийн хууль дахь ялын хэрэглээнд хийсэн дүн шинжилгээ, гадаад орны зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг хэрэгжүүлэх ажиллагааны туршлага, өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлага”. “Сүлд-Инфо” сэтгүүл. УБ., 2021.

11. НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей. Токиогийн дүрэм. “Хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд холбогдох наад захын жишиг дүрэм”, 1990.

12. Олон улсын гэрээ хэлэлцээрийн эмхэтгэл. УБ., 2012.

13. ХЗЯам. Эрүүгийн хуулийн төсөл. УБ., 2015., 11 дэх тал.

14. ННФ. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилт /судалгааны тайлан/. УБ., 2022.

---o0o---

“ХӨРӨНГӨ ОРЛОГЫГ ХУРААХ АЛБАДЛАГЫН АРГА ХЭМЖЭЭГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ”

CHALLENGES IN IMPLEMENTING MEASURES TO REDUCE CAPITAL INCOME"



Э.Цэрэнханд

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн ахлах багш, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч утга: Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх гэмт хэргийн өнөөгийн байдлыг тодорхойлж, түүнд оногдуулж байгаа ял, албадлагын арга хэмжээнд дүн шинжилгээ хийж, энэ гэмт хэрэгтэй холбогдуулан гарсан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тулгамдсан асуудлыг нээн илрүүлнэ.

Түлхүүр үгс: Гэмт хэрэг, улсын хил, эрүүгийн хариуцлага, ял, албадлагын арга хэмжээ, бараа, шүүхийн шийдвэр, хөрөнгө орлого хураах албадлагын арга хэмжээ.

Удиртгал

Гэмт хэрэгтэй тэмцэх асуудал нь зөвхөн тухайн улсын дотоод асуудал бус бүс нутаг, олон улсын хэмжээний харилцааг хамарсан өргөн ойлголт болоод байна. Учир нь зарим төрлийн гэмт хэрэг улсын хил, олон улсын нутаг дэвсгэрт дамнан үйлдэгдэх төдийгүй, нийгэм, хүн амд асар их хор уршиг учруулдаг.

Энэ төрлийн гэмт хэргийн нэгд “Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх” гэмт хэрэг зүй ёсоор хамаардаг ба 2012 онд АНУ-ын Нью Йорк хотод худалдаалагдсан “Тироннозавр Батаар” үлэг гүрвэлийн араг яс нь Монгол Улсын хилээр хууль бусаар нэвтрүүлсэн болохыг олон улсын шинжээчийн баг нотолсон байдаг.

Монгол Улсын Их хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалыг баталсан билээ. Тус үзэл баримтлалаар “Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхолд монголын ард түмэн, соёл иргэншил оршин тогтнох, Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, нутаг дэвсгэр, хил хязгаарын халдашгүй байдал болон бүрэн бүтэн байдал,

үндэсний эв нэгдэл, үндсэн хуульт байгууллын аюулгүй байдал, эдийн засгийн бие даасан байдал, экологийн тэнцвэрт хөгжил багтана" гэж заасан[82].

Үүнээс нутаг дэвсгэр, хил хязгаарын халдашгүй байдлыг тусгайлан авч үзэх нь зүйтэй бөгөөд энэ агуулгад хил орчмын бүс нутгийн эдийн засгийг хөгжүүлэхдээ үндэсний нэгдмэл ашиг сонирхлыг дээдэлж, Монгол Улсын бүрэн эрхт байдал, хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдлыг бататгах зарчмыг үндэс болгох үзэл санааг тусгажээ.

Ингэснээр Монгол Улсын хилээр нэвтрэх аливаа бараа, эрдэнэс, эрдэс нь үндэсний аюулгүй байдалд харшлахаас урьдчилан сэргийлэгдсэн байх учиртай. Иймд хилээр буюу Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт нэвтэрч байгаа эсхүл гаргаж байгаа аливаа бараа нь олон улсын хэм хэмжээгээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн, албан ёсны буюу захиргааны хэм хэмжээнд нийцсэн байхыг шаардана. Гэтэл энэ шаардлагыг зөрчсөн, хориглосон бараа улсын хилээр нэвтрэх гэмт хэрэг үйлдэгдэж, бүртгэгдсээр байгаа бөгөөд "Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх" гэмт хэрэг 2020 онд 79 удаа, 2021 онд 53 удаа, 2022 онд 89 удаа, 2023 онд 22 удаа, 2024 онд 2 удаа буюу сүүлийн 5 жилийн байдлаар нийт 245 бүртгэгдсэн байна.

Эдгээр тоо нь энэ гэмт хэргийн улмаас учирч болох хор уршиг үлэмж хэмжээнд байгааг харуулж байна.

Үндсэн хэсэг

2012 оноос эхэлсэн эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд Монгол Улсын эрүүгийн хуулийг шинэ үзэл баримтлалтайгаар шинэчлэн боловсруулах ажил эхэлсэн. Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад 2002 оны буюу өмнөх эрүүгийн хуулийн 175 дугаар зүйлд заасан "Эд зүйлийг хууль бусаар хил нэвтрүүлэх", 188 дугаар зүйлд заасан "Галт зэвсэг, байлдааны галт хэрэгсэл, хар тамхи, мансууруулах буюу хордуулах, цацраг идэвхт, тэсэрч дэлбэрэх бодисыг хууль бусаар Монгол Улсын хил нэвтрүүлэх" гэмт хэргүүдийг нэгтгэж, эрүүгийн хуулийн 18.5 дугаар зүйлд "Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх" гэмт хэрэг болгож өөрчилсөн.

Энэ нь эрүүгийн хуулийн өөр өөр бүлэгт хамаарч байсан нийгмийн аюулгүй байдлын эсрэг, эдийн засгийн эсрэг гэмт хэргүүд дэх нийтлэг шинж, гэмт хэргийн үйлдлийн арга зэргийг харгалзан нэгтгэж, тухайн гэмт хэргийн зүйлчлэлийн ач холбогдлыг нэмэгдүүлсэн юм.

"Эрүүгийн хууль"[83]-д тус гэмт хэргийг хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан захиргааны хэм хэмжээний акт Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасны дагуу

[82] Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Монгол Улсын Их хурлын тогтоол. 2010. 48 дугаар тогтоол.

[83] Монгол Улсын Эрүүгийн хууль // Төрийн мэдээлэл эмхтгэл. УБ., 2015.

хориглосон эсвэл хязгаарлалт тогтоосон барааг Монгол Улсын хилээр, гаалийн хилээр хууль бусаар нэвтрүүлсэн бол гэж тодорхойлсон. Тодруулбал улсын хилээр хууль бусаар нэвтрүүлсэн буюу зохих зөвшөөрөлгүйгээр, гаалийн үзлэгээс гадуур, хилийн боомтгүй газраар, эсхүл гаалийн үзлэгээс нуун далдлах, тухайн эд зүйлийн нэр, төрөл, тоо хэмжээ, хэлбэр дүрс, баглаа боодлыг өөрчлөх, түүнчлэн гаалийн баримт бичиг болон гаалийн лац ломбыг хуурамчаар үйлдэх, засварлах, гаалийн мэдүүлэгт бичихгүй орхих буюу худал бичих зэрэг аргаар улсын хил болон эсвэл бараа, тээврийн хэрэгслийг гаалийн хяналт дор ачих, буулгах, шилжүүлэн ачих, хадгалах, тээвэрлэх, гаалийн хяналтыг хэрэгжүүлэх зорилгоор тусгайлан тогтоосон байр, агуулах, талбайгаар оруулсан, гаргасан, дамжин өнгөрүүлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйг заажээ[84].

Мөн энэ гэмт хэргийг албан тушаалын байдлыг ашиглах, байлдааны галт зэвсэг, галт хэрэгсэл, цөмийн бодис, цацраг идэвхт хаягдал, тэсэрч дэлбэрэх бодисыг улсын хилээр хууль бусаар нэвтрүүлэх, түүх, соёлын хөдлөх дурсгалт зүйл, музейн үзмэр, эртний, амьтны, ургамлын өвөрмөц ховор үнэт олдвор, археологийн, палеонтологийн олдвор, эд өлгийн зүйлийг улсын хилээр хууль бусаар нэвтрүүлэх, зохион байгуулалттай гэмт бүлэг үйлдэх, хуулийн этгээдийн нэрийн өмнөөс, хуулийн этгээдийн ашиг сонирхлын төлөө зэргээр үйлдсэн бол хүндрүүлэх нөхцөл байдалд тооцож ял шийтгэхээр тусгасан.

Эдгээр нь улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх гэмт хэргийн нийгмийн хор аюулын шинж чанарын хувьд үндэсний аюулгүй байдалд ч тодорхой нөлөө үзүүлж болохоор харагдаж байна.

Тэгвэл эрүүгийн хуульд энэ гэмт хэрэгт оногдуулж байгаа санкцыг өмнөх эрүүгийн хуультай харьцуулан авч үзье.

Хүснэгт 1. Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх төрлийн гэмт хэрэгт оногдуулж ирсэн эрүүгийн хариуцлагын харьцуулалт 2002, 2015 оны эрүүгийн хуулийн хүрээнд

№	Ял	2002 оны Эрүүгийн хууль		2015 оны Эрүүгийн хууль 18.5 дугаар зүйл “Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх”
		175 дугаар зүйл “эд зүйлийг хууль бусаар хил нэвтрүүлэх	188 дугаар зүйл “Галт зэвсэг, байлдааны галт хэрэгсэл, хар тамхи, мансууруулах буюу хордуулах, цацраг идэвхт, тэсэрч дэлбэрэх бодисыг хууль	

[84] С.Гантулга, Б.Энхболд. Эрүүгийн эрх зүй тусгай анги. УБ., 2018. 220 дахь тал.

			бусаар Монгол Улсын хил нэвтрүүлэх”	
1	Торгох	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 51-250 дахин нэмэгдүүлсэн	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 51-250 дахин нэмэгдүүлсэн	451-400,000 нэгжээр
2	Албадан ажил хийлгэх/Нийтэд тустай ажил хийлгэх	251-500 цаг		240-720 цаг
3	Хорих	2-8 жил	25 жил хүртэл	1-12 жил
4	Баривчлах	3-6 сар	3-6 сар	
5	Зорчих эрхийг хязгаарлах			1 сараас 1 жил
6	Эд хөрөнгө хураах ял /2002 оны эрүүгийн хуульд/	эд хөрөнгө хураана		

Энэхүү харьцуулалтаас үзвэл 2015 оны эрүүгийн хуулиар “Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх” гэмт хэрэгт хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлага нь 2002 оны эрүүгийн хуулийн хоёр зүйлд заасан гэмт хэргийг нэгтгэсэн агуулгын хүрээнд оногдуулах ялын төрлийг нэмэгдүүлж, хорихоос өөр төрлийн ялыг түлхүү оногдуулахаар хуульчилжээ.

Иймд “Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх” гэмт хэрэгт оногдуулах ял ба хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээний агуулга ач холбогдлыг тодруулах нь зүйтэй байна.

“Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх” гэмт хэрэг хүлээлгэх ял шийтгэл нь торгох, нийтэд тустай ажил хийлгэх, зорчих эрхийг хязгаарлах, хорих ялаас бүрдэж байгаа ба энэ гэмт хэргийг үйлдсэн этгээдийн 90 орчим хувьд торгох ялыг, хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээний хамт оногдуулж шийдвэрлэж байна.

Шүүхээс энэ гэмт хэрэгт ял оногдуулахдаа эрүүгийн хуулийн 7.5 дугаар зүйлийг баримтлан гэмт хэрэг үйлдэж олсон хөрөнгө, орлогыг эсхүл бусдад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх зорилгоор гэмт хэргийн улмаас учруулсан хохиролтой тэнцэх хэмжээний хөрөнгө, орлогыг гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийн хувьд ногдох хөрөнгө, орлогоос албадан гаргуулах зохицуулалтыг өргөн хэрэглэж байгаа юм.

Тэр дундаа гэмт хэрэг үйлдэж олсон эд зүйл, түүний үнэ, гэмт хэрэг үйлдэхэд ашигласан тээврийн хэрэгсэл, уналга, галт зэвсэг, зэвсэг, тусгайлан бэлтгэсэн зэвсгийн чанартай зүйл нь тухайн бууруутай этгээдийн өмчлөлд байсан

нь тогтоогдсон тохиолдолд түүнийг хураан авч хадгалах, устгах, гэмт хэргийн хохирол нөхөн төлөхөд зарцуулдаг.

Харин торгох ялын тухайд зах зээлийн нөхцөл байдал болон шүүгдэгчийн хувийн байдалд тохируулан оногдуулж байгаа үндэслэлд тулгуурлан торгох ялын биелэлт 98 хувийн биелэлттэй байдаг бол хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодитой биелэлт хангалттай бус байгаа нь анхаарал татаж байна.

Олон улсад эд хөрөнгө хураах ялын ойлголтыг хүний эд хөрөнгөтэй байх, өмчлөх эрх буюу хүний жам ёсны суурь эрхийн эсрэг үйл ажиллагаа гэж үздэг бөгөөд орчин цагийн дэлхийн эрүүгийн ялын бодлого, эрүүгийн эрх зүйн реформын хүрээнд энэ төрлийн ялаас олон улс татгалзах чиг хандлагатай байна. Харин гэмт хэрэг үйлдэж олсон болон гэмт хэрэг үйлдэх үедээ ашигласан хөрөнгө, орлого, эд зүйлсийг хураан авах албадлагын арга хэмжээ хэлбэрээр авч хэрэгжүүлэх ойлголт олон улсын эрх зүйд өргөн хэрэглэгдэж байна.

Дэлхийн хөгжингүй болон өндөр хөгжилтэй ихэнх оронд эд хөрөнгийг хэсэгчлэн хураах ойлголтыг тайлбарлах талаар нэгдсэн үзэл санаа хараахан бий болоогүй ажээ. Гэхдээ харьцангуй хүлээн зөвшөөрөгдсөн практик, жишгийг бий болгосон байдгийг харж болно.

Австри, Англи, Герман, АНУ, Швейцарь, Парагвай зэрэг зарим оронд эд хөрөнгө хураах санкцийг дараах 2 үндсэн хэлбэрээр оноож хэрэглэж иржээ. Үүнд:

1. Гэмт үйлдлээр шууд олж авсан материаллаг эд зүйлс, түүгээр дамжин бий болгосон ашиг орлогыг албадан хурааж авах

2. Гэмт үйлдлийн багаж зэвсэг, техник хэрэгслийг хураан авах г.м

Түүнчлэн Испани, Исланд, Литва, Марокко, Молдав, Румын Хорват, Австри, Германд эд хөрөнгө хураах нь ял биш харин эрүүгийн нөлөөллийн арга хэмжээ гэж тооцогддог. Жишээ нь: Серб, Македон, Хорват зэрэгт гэмт хэргийн улмаас олсон эд зүйлсийг хураах нь эрүүгийн ялын нэмэгдэл санкц болгон хэрэглэдэг бол харин гэмт хэрэг хийхэд ашигласан багаж зэвсгийг хураах нь аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ болдог. Харин хэсэгчлэн эд хөрөнгө хураах явдлыг эрүүгийн нэмэгдэл ял гэж үзэн хэрэглэж буй голлох төлөөлөгч орнуудад Франц, Япон, Туркменстан, Албани, Азербайджан, Филиппин, Эстон зэргийг дурдаж болно.

Аливаа орны эрүүгийн эрх зүйд эд хөрөнгө хураах хэлбэртэй хариуцлага, шийтгэлийн төрлүүд байдаг бөгөөд Монгол Улсад эд хөрөнгө хураах асуудлыг 2002 оны Эрүүгийн хуулиар ялын төрөлд хамааруулан авч үзэж байсныг өөрчлөн 2015 оны Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад албадлагын арга хэмжээний төрөлд хамааруулан хуульчилсан юм.

Хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ гэж гэмт хэрэг үйлдэж олсон хөрөнгө, орлогыг, эсхүл бусдад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх зорилгоор гэмт хэргийн улмаас учруулсан хохиролтой тэнцэх хэмжээний хөрөнгө,

орлогыг гэмт хэрэг үйлдсэн хүн хуулийн этгээдийн хувьд ногдох хөрөнгө, орлогоос албадан гаргуулж байгаа төрийн албадлагын нэг хэлбэр юм.

Хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ нь дараах шинжтэй.

• Гэмт хэрэг үйлдэж олсон хөрөнгө орлого байх

• Бусдад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх зорилго агуулдаг

• Гэм буруутай хүн, хуулийн этгээдийн хувьд ноогдох, хөрөнгө орлого байх

• Хариу төлбөргүйгээр албадан хураан авах зэрэг болно.

Хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь шүүхийн шийдвэрт заасан хөрөнгө, эд зүйлийг албадан гаргуулж, төрийн байгууллагад шууд шилжүүлэх эсхүл худалдан борлуулж түүний үнийг улсын төсөвт төвлөрүүлэх хэлбэрээр гүйцэтгэдэг онцлогтой.

Хууль бусаар барааг улсын хилээр нэвтрүүлэх гэмт хэргийг үйлдэхэд гол ашиглагддаг эд хөрөнгө бол гол төлөв тээврийн хэрэгсэл, машин механизм байдаг. Иймд тээврийн хэрэгслийг төрийн өмчлөлд шилжүүлэх эсхүл түүний үнийг улсын орлогод төвлөрүүлэх шаардлагатай.

Машин механизм болон тоног төхөөрөмж гэж гэм буруутай этгээд тухайн гэмт хэргийг үйлдэхдээ учруулж болох хор аюулын хэмжээг ихэсгэх, гэмт үйлдлээ түргэсгэх, олж авсан эд зүйлсийг зөөж тээвэрлэх, гэмт хэргийн газраас зугтах зорилгоор хэрэглэсэн Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2.3 дахь хэсэгт заасан бүх төрлийн тээврийн хэрэгсэл, гэмт үйлдлээ хялбар болгох, хохирогчийн эсэргүүцлийг няцаах, учирч болох саадыг арилгахын тулд ашигласан төрөл бүрийн тэсэрч дэлбэрэх болон түргэн шатамхай, хордуулах бодис, хориотой үйлдвэр, үйлчилгээ явуулсан техник, тоног төхөөрөмж, хэрэгсэл, барилга, байгууламжийг ойлгоно.

Сүүлийн 5 жилийн байдлаар эрүүгийн хуулийн 18.5-д заасан гэмт хэрэгт оногдуулсан шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийж үзвэл шийтгэх тогтоолын тогтоох хэсэгт “Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 7.5 дугаар зүйлийн 2.5-д зааснаар эд мөрийн баримтаар хураагдсан уаз фургон машиныг “Өмнөговь аймгийн Байгаль хамгаалах санд оруулах”-аар шийдвэрлэжээ. Мөн 2020 оны шүүхийн дугаар шийтгэх тогтоолын тогтоох хэсэгт “Эрүүгийн хуулийн ерөнхий 7.5 дугаар зүйлийн 1, 2, 5 дахь хэсэгт заасныг баримтлан хэрэгт эд мөрийн баримтаар хураагдаж ирсэн хонины мах 272 кг, үхрийн 473 кг, гэмт хэрэг үйлдэхэд ашигласан Истана маркийн тээврийн хэрэгслийн үнэ болох 6,524,920 төгрөгийг ялтан Ж-ээс гаргуулж улсын орлого болгосугай” гэж шийдвэрлэсэн байна.

Хүснэгт №1. Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх гэмт хэрэгт холбогдуулан хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тоон үзүүлэлт

Он	Нийт	Үлдэгдэл
2021	53	6
2022	89	4
2023	22	2
2024	2	1
	166	**13**

Эдгээрээс үзвэл хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ нь гэмт хэргийн улмаас учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх арга хэрэгсэл болж байна.

Ийнхүү уг гэмт хэрэгт эрүүгийн хуульд заасан ял болон албадлагын арга хэмжээг хослуулан хэрэглэж байгаа нь эрүүгийн хариуцлагын зорилгыг хангаж байгаа хэрэг юм.

2021-2024 оны байдлаар зарим хилийн боомт бүхий бүсүүдэд үйлдэгдсэн “улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх” гэмт хэрэгт оногдуулсан хэд хэдэн шүүхийн шийдвэрт хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг гүйцэтгэх талаар дурджээ.

Хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх үед хураагдсан эд хөрөнгө, эд зүйлийг шийдвэр гүйцэтгэгч нь иргэний хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг гүйцэтгэх журмын дагуу гаргуулдаг бол галт зэвсэг, тэсэрч дэлбэрэх болон химийн хорт бодис зэрэг тусгай зөвшөөрлөөр олж авах эд зүйлийг шүүхийн шийдвэрийн дагуу холбогдох байгууллагад худалдаж, эсхүл шилжүүлж шийдвэрлэж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тоон үзүүлэлтийг харахад хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн бодит биелэлт 90 орчим хувьтай байгаа боловч эрүүгийн хариуцлага гарцаагүй байх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа бүрэн бодитой биелэгдэх, шуурхай байх зарчмууд алдагдаж байгааг дээрх үлдэгдэл гүйцэтгэх баримт бичгүүд илтгэж байна. Тэгвэл үлдэгдэл буюу өнөөдрийн байдлаар биелэгдээгүй байгаа 13 гүйцэтгэх баримт бичгийг биелүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлын шалтгаан нөхцөлийг тодорхойлж үзэх нь зүйтэй юм.

Хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд практик хэд хэдэн тулгамдсан асуудлууд үүсээд байна. Үүнийг төрөлжүүлэн авч үзвэл дараах байдлаар ангилж болно. Тухайлбал:

1. **Хураагдсан хөрөнгийн шинж чанар алдагдах эрсдэл**

Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанаас эхлээд прокурор, шүүх, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үе шатуудад аливаа хөрөнгө эд зүйлсийг хураан авах, түүний хадгалалт хамгаалалт, стандарт нөхцөлийг заасан, баримталсан зүйл практикт байхгүй байна. Үүнээс үүдэлтэйгээр хөрөнгийн шийдвэрлэх шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодитой биелэлтэд сөргөөр нөлөөлөх нөхцөл байдал бий болж байна. Үүнд:

А. Тээврийн хэрэгсэл: Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх гэмт хэрэгт ихэнх тохиолдолд гэмт хэрэг үйлдэхэд ашигласан техник хэрэгсэлд тээврийн хэрэгсэл битүүмжлэгдэн хураагдаж, түүнийг улсын орлого болгох асуудал тулгардаг. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад тухайн тээврийн хэрэгслийг битүүмжлэхдээ гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдэд хадгалалт хамгаалалтыг хариуцуулах асуудал түгээмэл байна. Гэвч хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдэд цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээ авах шаардлага үүсдэг. Энэ тохиолдолд тухайн битүүмжлэгдсэн тээврийн хэрэгслийн хадгалалт, хамгаалалтын асуудал эзэнгүй үлдэж үүнээс үүдэлтэйгээр тээврийн хэрэгсэл тоногдох явдал гарсаар байна. Нэгэнт тоногдсон тээврийн хэрэгслийн зах зээлийн үнэлгээг тогтоох, түүнийг улсын орлого болгоход анх үнэлсэн болон шүүхийн шийдвэрээр тогтоосон үнэлгээнд хүрэхгүй байх, түүнийг ханган шийдвэрлэх боломжгүй нөхцөл үүсдэг.

Б. Ургамал болон амьтны гаралтай эд зүйлс: Энэ төрлийн гэмт хэрэгт холбогдуулан Эрүүгийн хуулийн 7.5 дугаар зүйлд зааснаар эмийн ургамал, амьтны гаралтай эд зүйлс буюу эвэр, туурай, арьс, баавгайн савар, агнасан чоно гэх мэт зүйлсийг хураах тохиолдол цөөнгүй байна. Хураасан дээрх зүйлсийг эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад ямар нөхцөлд хэрхэн хадгалах талаар шийдвэрлэж, зааварласан, зөвлөсөн шийдвэр практикт аль ч шатанд байхгүй байгаа нь тухайн эд зүйлсийн шинж чанарыг алдагдуулах, муутгах, үнэгүйдүүлэх эрсдэлийг мөн үүсгээд байгаа юм. Жишээ нь дэрвэгэр жиргэрүү ургамлын үндсийг ямар нөхцөлд, хэрхэн хадгалах талаар мэргэжлийн байгууллагын заавар зөвлөмж байхгүй байгаа тул агуулах, савand хадгалах хэлбэрээр хадгалж түүнээс үүдэлтэй борооны усанд норох, хөгцрөх, жингийн алдагдалд орох гэх мэт зах зээлийн үнэлгээнд сөргөөр нөлөөлөх нөхцөлүүдийг үүсгээд байна.

2. Хөрөнгийг хадгалах, хамгаалах байр, агуулах сав:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар битүүмжилсэн, хураасан эд хөрөнгийг тусгай зориулалтын байранд хадгалуулна гэж заасан боловч ийм төрлийн хадгалах байртай Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага байхгүй байна.

Тусгай зориулалтын байр нь онцгой бараа бүтээгдэхүүн эд зүйлсийг хадгалах тоног төхөөрөмжөөр тоноглогдсон байх шаардлагыг дотроо агуулна. Гэвч хууль болон журмаар тэрхүү тусгай зориулалтын байрны стандартыг тогтоосон зүйл байхгүй байгаагаас шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх чиг үүрэг бүхий байгууллагууд дотооддоо сул, чөлөөтэй өрөө тасалгаагаар хөрөнгө хадгалах асуудлыг шийдвэрлэх хэлбэртэй байна. Хөрөнгийг хадгалах тусгай зориулалтын байрны стандарт байхгүйгээс дээр дурдсан хөрөнгийн шинж чанар алдагдах эрсдэлийг давхар үүсгэж байгаа юм.

3. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардал: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 299 дүгээр зүйл 299.5-д заасны дагуу Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаанд холбогдуулан гарах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлдэг. Энэхүү зарчмын хүрээнд ШШГЕГ-ын харьяа газар, хэлтсүүд нэгжийн төсөвт энэ төрлийн ШГА-ны зардлыг тусгуулах шаардлагатай байдаг. Гэвч өнөөдрийн байдлаар зардлыг тодорхой шийдвэрлэсэн журам байхгүй. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны алхам тутамд зардлын тулгамдсан асуудлууд өнөөдрийг хүртэлх хугацаанд үргэлжилсээр байна.

Жишээлбэл: Хил орчмын бүс нутагт саатуулагдсан тээврийн хэрэгслийг аймгийн төвд байрлах Шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэст хүлээлгэж өгөх, авч ирэх тээврийн зардлын асуудал шийдвэрлэхэд төвөгтэй өртөг өндөртэй байдагтай холбоотойгоор шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд хугацаа алдах түүнээс болж хөрөнгийн бүрэн бүтэн байдал алдагдах эрсдэлийг хүлээж байна. Бодит байдал дээр хилийн бүс нутгаас аймгийн төв хүртэлх зай нь ойролцоогоор 100-350 км байх нь элбэг тохиолдоно. Мөн бүрэн бус тээврийн хэрэгслийг тээвэрлэх, ачих үеийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлын асуудлаас болж шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны шуурхай байх зарчим мөн алдагдаж байгаа юм.

4. Улсын орлого болгох зорилгоор төрийн холбогдох байгууллагад шилжүүлэх тухай:

Энэхүү нэр төрлийн гэмт хэрэгтэй холбоотойгоор олон төрлийн эд зүйлсийг шийдвэрлэх шаардлага өнөөгийн нийгэмд үүссэн байхад энэ төрлийн харилцааг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 191 дүгээр зүйлд заасан “...холбогдох байгууллагад шилжүүлэх” гэсэн хэт ерөнхий зохицуулалтаар шийдвэрлэж байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд хүндрэл учруулсаар байна.

Албадлагын арга хэмжээний хүрээнд хураан авсан амьтны гаралтай эд зүйлийг холбогдох байгууллагад шилжүүлнэ гэхээр байгаль орчны газарт хүргүүлэх үү? Аль эсвэл улсын музейд шилжүүлэх үү? Ямар шалгуур үзүүлэлтээр холбогдох байгууллагыг тодорхойлох эсэх нь мөн адил тодорхойгүй байгаа юм. Дээрх хэт ерөнхий зохицуулалтаас үүдэлтэйгээр шийдвэр гүйцэтгэгч тухайн холбогдох байгууллагыг эрж тогтоох, санал хүргүүлэх, тухайн саналыг хүлээн авсан байгууллага хэрхэн шийдвэрлэх талаар нэгдсэн ойлголтгүйгээс хураасан эд зүйлсийн шийдвэрлэлт удаашралтай явагдаж байна.

Албадлагын арга хэмжээ авсантай холбоотой хураан авсан хөрөнгө, орлого, эд зүйлийг улсын орлого болгож, улсын төсөвт оруулахтай холбоотой шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг нарийвчлан зохицуулсан журам өнөөдрийг хүртэл байхгүй байна.

Дүгнэлт

1. Улсын хилээр барааг хууль бусаар нэвтрүүлэх гэмт хэрэг нь Үндэсний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг болох улсын хилийн халдашгүй байдлыг хангах, цаашлаад Монгол Улсын байгалийн баялаг, Үндэсний өв соёлыг хамгаалахад ч нөлөө үзүүлж болох тул энэ гэмт хэргийн үйлдлийн арга, түүнд оногдуулах эрүүгийн хариуцлага, хариуцлагын биелэлтэд ихээхэн анхаарах шаардлага тулгарч байна.

2. Энэ төрлийн гэмт хэргийн 90 орчим хувьд торгох ялыг хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээний хамт авч хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэж байна. Торгох ялын биелэлт хангалттай байгаа боловч хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээний бодит биелэлт эрүүгийн хариуцлага гарцаагүй байх зарчмыг хангахгүй байгаа нь анхаарал татаж байна.

3. Хураасан хөрөнгийн шинж чанарыг алдагдуулахгүй байх талаар эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад болон шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад хангалттай авч хэрэгжүүлэхгүй байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны биелэлтэд сөргөөр нөлөөлж байна. Хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын шатанд хөрөнгийг битүүмжлэх, хураах үедээ тогтоолд хөрөнгийн шинж байдлыг бичихгүй байх, хөрөнгийн хадгалагч хамгаалагчийг тогтоохгүй орхих, эсхүл гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдэд өөрт нь хөрөнгийн хадгалалт хамгаалалтыг хариуцуулж байгаа нь тухайн хөрөнгийн бүрэн бүтэн байдал болоод хөрөнгийг үнэгүйдүүлэх зэргээр сөрөг үр дагаврууды учруулсаар байна.

4. Хураасан хөрөнгө, эд зүйлсийг хадгалах тусгай зориулалтын байрны стандарт байхгүйгээс хөрөнгийн хадгалалт хамгаалалт шаардлага хангахгүй байна. Хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ нь эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа болохын хувьд улсын төсвөөс санхүүжих шаардлагатай хэдий ч энэ төрлийн ажиллагааны зардлыг зохицуулсан журам байхгүй байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны шуурхай байх, бүрэн бодитой биелэгдэх зарчмыг алдагдуулж байна.

5. Хураагдсан эд зүйлсийг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар “холбогдох байгууллагад шилжүүлнэ” гэсэн зохицуулалт нь хэт ерөнхий байгаа тул шууд шийдвэрлэх боломжгүй нөхцөлийг тус тус бүрдүүлж байна.

Санал

1. Шүүхийн шийдвэрт улсын орлогод оруулахаар шийдвэрлэсэн онцгой бараа бүтээгдэхүүнийг хадгалах, хамгаалах арга журам, стандартыг мэргэжлийн байгууллагын заавар зөвлөмж мэдээллийн хамт тусгаж өгөх,

2. Эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлэх арга, журмыг тодорхой болгох

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд эд хөрөнгийг хадгалах агуулах, байрны стандартыг тогтоож хуульчилж өгөх ,

4. Хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээгээр гаргуулсан эд хөрөнгө, эд зүйлсийг улсын орлого болгох улсын төсөвт төвлөрүүлэх тухай журам боловсруулах гэсэн саналтай байна.

Ашигласан материал

Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхтгэл. УБ., 1992 он. №01

Эрүүгийн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхтгэл. УБ., 2002 он. № 05

Эрүүгийн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхтгэл. УБ., 2015 он. №07

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. УБ., 2017 он. №24

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хууль. УБ., 2015 он. №28

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Монгол Улсын Их хурлын тогтоол. УБ., 2010 он №48

Г.Гантөмөр, С.Гантулга нар. Эрүүгийн эрх зүй ерөнхий ангийн сурах бичиг. УБ., 2020 он.

С.Гантулга, Б.Энхболд. Эрүүгийн эрх зүй тусгай ангийн тусгай анги. УБ., 2018 он.

Б.Батцэрэн, Э.Амарбат нар. Эрүүгийн хууль сургагч багшийн гарын авлага. Хууль зүй Дотоод хэргийн яам. УБ., 2017 он.

Д.Баярсайхан. Харьцуулсан эрүүгийн эрх зүй., УБ. 2017 он.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл. Эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ., 2021 он.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар,.Шийдвэр гүйцэтгэх албаны мэдээ, судалгаа (2017-2021)

Цагдаагийн байгууллагын хэмжээнд 2020, 2021, 2022, 2023 2024 онд бүртгэгдсэн гэмт хэрэг, зөрчлийн мэдээ. http//police.gov.mn/

Чөлөөт нэвтэрхий толь-Википедиа. http//mn.wikipedia.org/

Шүүхийн шийдвэрийн цахим сан. http//new.shuukh.mn/

“ТОРГОХ ЯЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ”

SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF PENALTIES



Б.Уянга

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш, дэслэгч

Товч утга: Монгол улсын эрүүгийн хуулийн хэрэглээ, торгох ялын биелэлт, эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилт, гэмт хэрэг болон гэм буруутай этгээдийн хувийн байдалд тохирсон эрүүгийн хариуцлага оногдуулах нь ялын биелэлттэй хамааралтай тул хууль тогтоомжийн холбогдох заалтыг цаашид боловсронгуй болгох шаардлага үүсэж байна.

Abstract: When a person convicted of a crime is sentenced to a fine according to the special class of the Criminal Code, the issues of application of the law in the sentencing process, the execution of the fine, and the imposition of criminal responsibility appropriate to the crime and the personality of the guilty person are related to the execution of the sentence. there is a need for further improvement.

Түлхүүр үг: Эрүүгийн хууль, торгох ял, шийтгэх тогтоол, эрх зүйн шинэчлэл, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа.

Keywords: Criminal law, fines, sentencing, legal reform, criminal procedure.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

Монгол Улсын хууль цаазын их өв уламжлалд эд хөрөнгийн шинжтэй эрүүгийн хариуцлагын талаар хэрхэн зохицуулсан байдлыг судалж үзэхэд “Их засаг хууль, Их Юань гүрний нэвтэрхий хууль, Монгол Ойрадын хууль, Халх журам, Монгол зарлигаар тогтоосон хууль зүйлийн бичигт есөөр торгох, ор босгох, малаар торгох зэрэг эд хөрөнгийн шинжтэй торгуулийн ялыг оногдуулж ирсэн нь түүхэн эх сурвалжид тэмдэглэгдэн үлджээ” (С.Нарангэрэл, 2007, хууд. 26).

“Ардын хувьсгалаас хойш 1926 оны Шүүх цаазын бичигт эдийн засгийн хэмжигдэхүүн болох мөнгөн төлбөрийн хэлбэрээр торгуулийн хэмжээг 50-1800 төгрөг, 1942 оны Эрүүгийн хуульд 200-1000 төгрөг, 1986 оны Эрүүгийн хуульд 1500-2250 төгрөг тусгай ангид заасан бол 5000 хүртэл төгрөг, 1993 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр 2000-250.000 төгрөг тусгай ангид заасан тохиолдолд 500.000 төгрөг

хүртэл торгох ял оногдуулахаар заасан байна. Харин 2002 оны Эрүүгийн хуулиар торгох ялын хэмжээг гэмт хэрэг үйлдэгдэх үеийн Засгийн газрын тогтоолоор батлагдсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 5-500 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгохоор тогтоосон байна. Гэвч 2002 оноос хойш өнөөдрийг хүртэл Засгийн газрын шийдвэрийн дагуу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 13 удаа шинэчлэгдэн тогтоогдсоны улмаас торгох ялын хэмжээ тухай бүр өөрчлөгдсөөр иржээ" (С.Жанцан, 2009)

Харин өнөөгийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй 2015 оны Эрүүгийн хуулиар торгох ялыг тооцох нэгжийн хэмжээг 1000 төгрөгөөр тогтоож, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд 100-40.000 нэгжтэй, хуулийн этгээдэд 10.000-400.000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгийн торгууль оногдуулж болохоор нарийвчлан хуульчилсан ба цаашид нэгжийн хэмжээг өөрчлөх эрхийг эдийн засгийн байдлыг харгалзан хууль санаачлах эрх бүхий этгээд санаачилсны дагуу хууль тогтоогч буюу Монгол Улсын Их хурал эдлэхээр зохицуулалт хийжээ.

Торгох ял бол Монголын эрүүгийн эрх зүй дэх хамгийн хөнгөн, уламжлалт, өргөн хэрэглэгддэг ялын төрөл юм. ЭХ-д торгох ялыг гагцхүү үндсэн ялаар хэрэглэхээр заасан. Торгох ялыг ногдуулах түвшин хүмүүсийн амьдралын нийгэм-эдийн засгийн нөхцөл, тэдний төлбөрийн чадвараас тодорхой хэмжээгээр шалтгаалдгийг практик харуулж байна. "2015 оны Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 5.2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар "Гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд энэ хуулийн тусгай ангид заасан торгуулийн нэгжтэй тэнцүү хэмжээгээр мөнгөн төлбөр оногдуулахыг торгох ял гэнэ гэж тодорхойлжээ. Энэхүү ялын төрөл нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд нэг удаа оногдуулдаг. Шүүгдэгчийн эдийн засгийн болон эд хөрөнгийн эрх, ашиг сонирхлыг хөндөг харин бусад эрх, эрх чөлөөнд ямар нэг хязгаарлалт тогтоодоггүй. Тэнсэж болдоггүй шүүх торгох ялыг 3 жилийн хугацаанд хэсэгчлэн төлөхөөр тогтоож болдог. Хэрэв шүүхээс тогтоосон хугацаанд биелүүлээгүй бол 15 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгийг 1 хоногоор тооцож хорих ялаар сольдог" (УИХ, 2016) зэрэг онцлогтой ялын нэгэн төрөл юм.

Монгол Улс эрүүгийн ялын бодлогыг дэлхийн нийтийн жишигт нийцүүлж "Хорихоос өөр төрлийн ялын төрлийг нэмэгдүүлж, гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг нийгмээс тусгаарлахгүйгээр, нийгмийн гишүүдийн дунд нийгэмших, тэдэнд боломж олгох, хяналт тавих, ялын тогтолцооны хүрээнд "альтернатив" шинжийг харгалзаж, ялын бодлогын хувьд хүний эрх, энэрэнгүй ёсны зарчимд тулгуурласан, хорих ялаас хөнгөн шинж чанартай байдалд нь үндэслэж, сонгох санкц болж буй нөхцөлд торгох ялыг түлхүү оногдуулах болсон билээ" (С.Нарангэрэл, Ж.Эрдэнэбулган, 2019)

Ял, шийтгэлийн бодлого нь "гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийн гаралтыг бууруулах буюу тодорхой түвшинд тогтоон барихад чиглэгдсэн, энэрэнгүй, хийдэлгүй байх зэрэг шаардлагыг хангасан байх ёстой байдаг тул ял шийтгэлийн төрлийг өөрчлөх, нэмж хассан нь чухал бус харин ялын дээд, доод

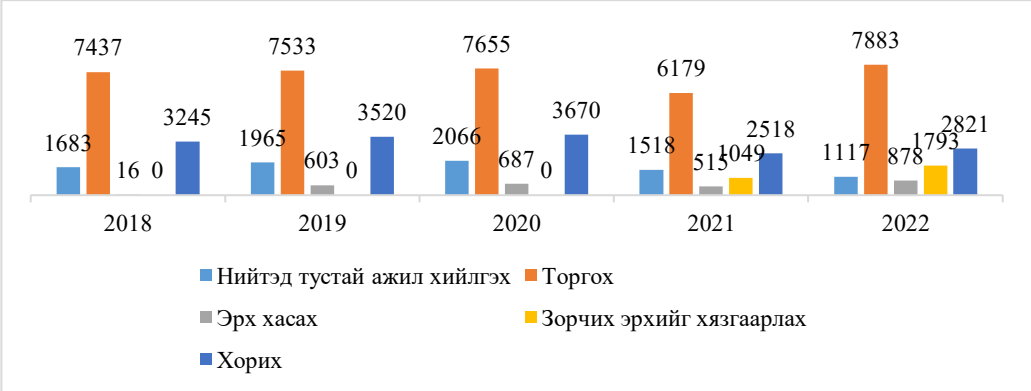
хэмжээ, тэдгээрийн тохироо, ялаас чөлөөлөх, хөнгөрүүлж оногдуулах үндэслэл, журам оновчтой байх болон тухайн ялыг хэрэгжүүлэх бүх талын бодит боломж буюу ялын хэрэгжилт, үр нөлөө хамгийн чухал шалгуур болдог" (ШШГЕГ, 2017, хуудсд. 5-25)

Монгол Улсын 2015 оны шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хуульд зааснаар "торгох ялыг хуулийн этгээд, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд оногдуулахаар заасан байна. Монгол Улсын хувьд хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх асуудал хуульчлагдсан байдал нь 2002 оны Эрүүгийн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах байдлаар эхэлсэн гэж үзэх үндэслэлтэй бөгөөд 2002 онд 2 төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдолд хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээр заасан байсан бол 2015 оны Эрүүгийн хуульд зааснаар хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага буюу торгох ял оногдуулахаар" (УИХ, 2016) хуульчилсан нь энэхүү ялын оновчтой зохицуулалт болсон билээ.

Академич С.Нарангэрэл "Гэмт буруутай этгээдийн эд хөрөнгийн байдлыг харгалзах нь эл ялыг зөв хэрэглэх, биелэлтийг хангах нэн чухал хэрэгцээ мөн" (С.Нарангэрэл, Ж.Эрдэнэбулган, 2019) гэж онцлон тэмдэглэж байжээ. "Шүүх торгох ялын хэмжээг тодорхойлохдоо үйлдсэн гэмт хэргийн хөнгөн, хүнд гэм буруутай этгээдийн болон түүний гэр бүлийн эд хөрөнгийн байдлыг заавал харгалзан үздэг байсан заалтыг 2002 оноос хүчингүй болгосноос" (С.Нарангэрэл, Монгол Улсын Эрүүгийн хууль тогтоомжийн түүхэн уламжлал, 2018, хууд. 424) шалтгаалж төлбөрийн чадваргүй этгээдэд торгох ял оногдуулах тохиолдол амьдралд цөөнгүй гарч байна. Гэхдээ торгох ял бол гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд үйлдсэн гэмт хэргийн хор уршгийг ухамсарлах, хохирлыг барагдуулах зэрэг олон ач холбогдолтой ялын төрөл юм.

Шүүхээс гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд торгох ял оногдуулж буй практик туршлагыг сүүлийн 5 жилийн байдлаар харьцуулан авч үзье. Үүнд:

Зураг. 1. "*Монгол Улсын Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхээс оногдуулсан ялын 2018-2022 оны харьцуулалт*" (ШШГЕГ, 2018-2022)



2018 онд 12.381 хүн ял шийтгүүлж 7437 буюу 60 хувь, 2019 онд 13.621 хүн ял шийтгүүлж 7533 буюу 55.3 хувь, 2020 онд 14.078 хүн ял шийтгүүлж 54.3 хувь, 2021 онд 11.779 хүн ял шийтгүүлж 6179 буюу 52.4 хувь, 2022 онд 14492 хүн ял шийтгүүлж, 7883 буюу 54.3 хувь нь тус тус торгох ялаар шийтгүүлсэн байна.

Энэхүү ял нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн гэмт бурууг шүүхээр тогтоосны дараа нийгмээс тусгаарлаж, хугацаа тогтоож хорихгүйгээр торгууль ногдуулах замаар гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн өмчлөх эрхэд тодорхой хязгаарлалт тогтоох хэлбэрээр хэрэгжиж, торгох ялыг эс биелүүлэх буюу зайлсхийх тохиолдолд хорих ялаар солих хууль зүйн үр дагавар үүсдэг тул харьцангуй биелэлт өндөртэй ял гэж үзэж болох юм.

Торгох ял нь хуулийн этгээд болон хувь хүний үйлдсэн гэмт хэрэгтэй хууль зүйн хувьд шалтгаан ба үр дагаврын холбоог үүсгэж, улмаар энэ ялыг оногдуулах нь зохимжтой агаад эрүүгийн хариуцлагын нийтлэг цээрлүүлэх. нийгэмшүүлэх, эрх сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зэрэг ялын зорилгыг хангахад чиглэсэн эрүүгийн эрх зүйн шударга, энэрэнгүй, тэгш, хууль ёсны ял гарцаагүй байх зарчмуудад үндэслэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Торгох ял нь эрх зүйн зохицуулалтын хувьд эрүүгийн уламжлалт хууль, тогтоомжуудад зохицуулагдан өнгөрсөн түүхийн цаг хугацаанд хөгжиж, шинэчлэгдэн ирсэн ялын нэг үндсэн төрөл юм.

Энэхүү ялын зорилго нь ялтны эд хөрөнгөд хязгаарлалт хийх замаар түүнд эдийн засгийн дарамт үзүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, улмаар хууль зөрчих үйлдлээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэдэг. Тухайлбал, шүүхийн хуулийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу ялтнаас мөнгөн төлбөрийг албадан гаргуулах, буцаан төлөгдөхгүй байдлаар төрийн өмчлөлд шилжүүлдэг байна.

2015 онд батлагдсан шинэ Эрүүгийн хууль болон Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд торгох ялын талаар хэд хэдэн шинэ зохицуулалттайгаар шинэчлэгдэж хэрэглээний цар хүрээ тэлж, агуулга нь сайжирсан. Тухайлбал, хуулийн этгээдэд торгох ял оногдуулах боломжийг нээж өгсөн нь уг ялын хэрэгжилтийн цар хүрээ, хэрэглээ нэмэгдэхэд ихээхэн нөлөө үзүүлсэн.

Үүнтэй холбогдуулан эрүүгийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа, шүүхийн хяналт, шийдвэр гүйцэтгэлтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалтуудыг цаашид улам боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байгаа юм.

САНАЛ

Торгох ялыг 3 жил хүртэлх хугацаанд хэсэгчлэн төлж болохоор заасан нь өмнөх Эрүүгийн хуультай харьцуулахад ялтны эрх зүйн байдлыг дээрдүүлсэн боловч уг хугацааг тогтоохдоо ялтны хөрөнгө, цалин хөлс, бусад орлого олох

боломжийг харгалзах учраас мөрдөн байцаалтын шатанд эдгээр асуудлыг заавал тогтоох арга ажиллагааг тусгайлан зааж өгөх;

Торгох ялыг шүүхээс тогтоосон хугацаанд биелүүлээгүй бол төлөөгүй үлдсэн ялын 15 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгийг 1 хоногоор тооцож хорих ялаар солино гэж заасан нь эдлээгүй ялыг дүйцүүлэхээр байгаа бөгөөд биелэгдээгүй торгох ялын хэмжээнээс хамаарч Эрүүгийн хуулийн 5.6 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг тухайн зүйлд заасан хорих ялын доод хэмжээ буюу 6 сараас доогуур хорих ял оногдуулах боломжтой байх тул энэ тохиолдолд хорихоос өөр төрлийн буюу нийтэд тустай ажил хийлгэх ялаар солих талаар зохицуулах;

Эрүүгийн хуулиар торгох ялыг 3 жил хүртэлх хугацаанд хэсэгчлэн төлөх боломжийг шүүхээс тогтоож өгөхөөр зохицуулсан ч шүүхээс тогтоосон хугацаа дуусах хүртэл огт төлөлт хийхгүй байгаа тохиолдолд торгох ялыг биелүүлээгүй гэж үзэх эсэх талаар тодорхой зохицуулаагүй байна. Өөрөөр хэлбэл шүүхээс тогтоосон хугацаа дууссаны дараа торгох ял биелэгдсэн эсэхийг тооцож үзэх, эсхүл тухайн хугацааны дотор огт төлөлт хийхгүй байгаа буюу хэсэгчлэн төлөхгүй байгаа тохиолдолд торгох ялыг биелүүлээгүй гэж үзэн хорих ялаар солих боломжтой эсэх нь тодорхойгүй байх тул энэ талаар зохицуулалт оруулах;

Хуулийн этгээдэд оногдуулсан торгох ялыг хэсэгчлэн төлүүлэхээр хугацаа тогтоох талаар хуульд заагаагүй бөгөөд торгох ялыг биелүүлээгүй тохиолдолд түүнийг хорих ялаар солих журмыг хэрэглэх боломжгүй байх тул эрүүгийн хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөөр эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлагатай гэж үзэж байна. (2017)

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

С.Жанцан. (2009). Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүйн онол. Улаанбаатар

С.Нарангэрэл. (2007). Эрүүгийн эрх зүйн гарын авлага. Улаанбаатар.

С.Нарангэрэл. (2018). Монгол Улсын Эрүүгийн хууль тогтоомжийн түүхэн уламжлал. Улаанбаатар.

С.Нарангэрэл, Ж.Эрдэнэбулган. (2019). Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүй үзэл баримтлал, уламжлал, сургамж. Улаанбаатар.

ШШГЕГ. (2018-2022). 2018-2022 оны жилийн эцсийн тайлан. Улаанбаатар.

---o0o---

“ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН НИЙГЭМШҮҮЛЭХ АЖИЛ”
SOCIALIZATION WORK IN PRISONS



П.Баярбаатар

Дотоод хэргийн их сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, доктор (Ph.D), дэд хурандаа

Хураангуй: Хоригдлыг нийгэмшүүлэх үйл ажиллагааны үр нөлөө, өнөөгийн нөхцөл байдлыг шинжлэн судлахын тулд удирдлагын дэмжлэг, тусламж, нийгэмшүүлэх орчин нөхцөл, мэргэжлийн үйл ажиллагааны нөлөөлөл, зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа, нийгмийн ажилтны хүний эрхийн мэдрэмж, хандлагад үнэлгээ өгөх замаар дүн шинжилгээ хийж, цаашид боловсронгуй болгоход чиглэгдсэн дүгнэлт, санал дэвшүүлэх зорилго тавилаа.

Abstract: In order to analyze the results of the socialization activities of prisoners and the current situation, the aim was to analyze and evaluate the support provided by the administration, the socialization environment, the effectiveness of professional activities, the work being organized, the relationships and attitudes of social workers and prison staff, and to make conclusions and suggestions for further improvement.

Түлхүүр үг: суллагдахад бэлтгэх, хорих байгууллагын нийгмийн ажил, хоригдлыг нийгэмшүүлэх, засрал хүмүүжил, сургалт.

Key words: prisoner, preparing for release from prison, social work in prisons, rehabilitation of prisoner, rehabilitation and training

УДИРТГАЛ

Хүн төрөлхтөн өнөөг хүртэл “гэмт явдал хэмээх нийгмийн сөрөг үзэгдлийн өмнө байгалийн гамшгаас дутуугүй айн чичирч амь нас, эд хөрөнгөө хамгаалахын тулд төрөл бүрийн оролдлого хийсээр ирсний” (Мөнх-Эрдэнэ, 2021, хууд. 38) зэрэгцээ энэхүү оролдлогыг хамгийн үр дүнтэй тэмцэл нь хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэх буюу “нийгэмд эргэн нэгтгэх, дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх явдалд анхаарах” (Гантулга, 2015) хэмээн үзсэн.

Хоригдлыг нийгэмшүүлэх боломжтой эсэх талаар эрдэмтэн судлаачид өөр өөрийн байр сууринаас ханддаг бөгөөд боломжгүй мэт эргэлздэг судлаачид цөөнгүй байдгийг нуух юун билээ. Өөрөөр хэлбэл, насанд хүрсэн хүнийг нийгэмшүүлэх,

тэр дундаа гэмт хэрэгтэн бие хүнийг нийгэмшүүлэх нь боломжгүй хэмээн их, бага хэмжээний эргэлзээтэй байдгийг дурдах нь зүйтэй юм. Тэгвэл нийгэмшил гэсэн ойлголтыг олон өнцгөөр тайлбарлан ирсний дотор академич Н.Бэгз “хувь хүний бүлэг хүмүүстэй буюу нийгэмд зохицохын тулд нийгмийн хэм хэмжээ, үзэл баримтлал, эерэг хандлага, харилцааны ур чадвар эзэмших тасралтгүй үйл явцыг хэлнэ” (Бэгз, 2021, хууд. 103) хэмээн тодорхойлсон нь хорих ял эдэлж буй бие хүнийг нийгэмшүүлэх ажил, энэхүү үйл ажиллагааны үр нөлөөг тооцох ач холбогдлыг томьёолсон гэж үзэж судлаачийн байр сууринаас санал нэгдэж байдаг.

“Өөрөөр хэлбэл “хоригдол” -ыг нийгэмшүүлэх буюу нийгэмд эргэн нэгтгэх, нийгмийн гишүүн болгох нь нийгмээс тогтоосон хэм хэмжээ буюу хуулийг сахин мөрдөх дадал хэвшилтэй болох, нийгмийн өмнө тодорхой үүрэг хүлээх, хүнтэй харилцах харилцаанд эерэг өөрчлөлт гарахаас гадна хүнлэг сэтгэлтэй, зөв зан үйлтэй дадал хэвшилтэй болж төлөвшихөд нь чиглэгдэх үйл явц гэж ойлгож болох юм” (Хоригдлыг нийгэмшүүлэх үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт, 2024).

Гадаад, дотоодын нийгмийн ажлын шинжлэх ухааны зарим эрдэмтэд (Clausen 1968; Goslin 1969; Watson 1924; Н.Бэгз 2022) нар “нийгэмшүүлэх нь сэтгэл судлал социологи, социологи ба антропологи, нийгэм ба байгалийн шинжлэх ухааны хоорондын маргаан, аргументуудын баялаг түүхтэй учраас нийгмийн шинжлэх ухааны салбар хоорондын дэд салбар юм гэж үзээд тус ойлголтын талаар тайлбарлахдаа хүн амьдралын бүхий л хугацааны туршид өөртөө дадал чадвар бий болгох буюу суралцах, хандлага төлөвшүүлэх, үнэнч шударга байдал, итгэл үнэмшлийг суулгах замаар амьдрал, үйл ажиллагаандаа амжилт гаргах, өөрчлөлтийг хийх боломжтой үүнийг чиглүүлэх нь зүйтэй юм” (Matejkowski, 2014) хэмээн бичиж тэмдэглэсэн байна.

Мөн нийгэмшүүлэх гол арга зам нь “хүн хоорондын идэвхтэй харилцаа, хамтын ажиллагаанаас үүдэлтэй гэж үзэх үндэслэлтэй бөгөөд гурван арга замаар явагддаг гэжээ. Үүнд нэгдүгээрт, амьдарч буй нийгэм, улс орны соёлын нөлөөгөөр аяндаа явагдах; хоёрдугаарт, тодорхой орчин нөхцөлд явагдах буюу хүн өөрт тулгараад байгаа асуудлыг эдийн засаг, эрх зүй, халамж үйлчилгээний хүрээнд шийдвэрлэх явцдаа туршлага хуримтлуулах замаар нийгэмшинэ. Өөрөөр хэлбэл хүний харьяалагдаж байгаа бичил орчин, сонгон эзэмшсэн мэргэжил, хамт олны нөлөөгөөр нийгэмших; гуравдугаарт, хүнийг хөгжүүлэх, төлөвшүүлэх зорилго, чиглэл, зохион байгуулалттай үйл ажиллагаагаар дамжин нийгэмших гэж тодорхойлжээ” (Мөнх-Эрдэнэ, Гэмт хэрэг судлалын онол, 2021, хууд. 148)

Ийнхүү нийгэмшлийн үр дүнд хүн нийгмийн хэвийн гишүүн болж төлөвшдөг гэж хэлж болно. Өөрөөр хэлбэл энэхүү үйл явцыг агуулгын хувьд авч үзвэл:

- “хүйсийн сэтгэл зүйтэй холбоотойгоор эрэгтэй, эмэгтэй хүний зан төлөв, тус бүрийн болон хамтран гүйцэтгэх үүргийг эзэмших;

- нийгэмд баялгийг бүтээгч, баялгийг хүртэгч байхын тулд мэргэжлийн ур чадварыг эзэмших;

- нийгмийн анхдагч бүлэг болох гэр бүлийн гишүүний үүрэг хариуцлага хэм хэмжээний талаарх ойлголт төлөвшилтэй болох;

- нийгмийн харилцааг зохицуулж буй хууль, дүрэм журмыг сахидаг иргэншсэн хүн болж төлөвших зэргийг дурдаж болно.

Монгол Улсын хувьд нийгэмшүүлэх энэхүү үзэл баримтлалд тулгуурлан нийгэмд тогтоосон хэм хэмжээг ноцтойгоор зөрчсөн хүн буюу хоригдлыг нийгэмшүүлэх" (Болдбаатар & Мөрөн, 2016, хууд. 11) үйл ажиллагааг нийгмийн ажлын үйлчилгээгээр дамжуулан нийгэмд эргэн нэгтгэх асуудал нь хууль зүйн хувьд тусгалаа олжээ. Энэ нь Эрүүгийн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 -д зааснаар эрүүгийн хариуцлагын зорилго, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн нийгэмшүүлэх ажлыг зохицуулалтаар тус тус илэрч байна.

Учир нь эрүүгийн хариуцлагын зорилгод хорих ялаар шийтгүүлсэн хүнийг дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, дахин нийгэмшүүлэх замаар хууль, дүрэм журмыг мөрддөг, нийгмийн иргэншсэн гишүүн болгоход хорих байгууллагад зохион байгуулж буй нийгэмшүүлэх ажил голлох нөлөөтэй юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 218 дугаар зүйлд зааснаар хоригдол буюу гэмт хэрэгтэн бие хүнийг хорих ангид ял эдлэх бүхий л хугацааг хамарсан, хоригдолд нийгмийн харилцаанд ухамсартайгаар бие даан оролцоход дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах, хөгжүүлэх, хууль дээдлэх төлөвшлийг бий болгоход чиглэсэн нийгэмшүүлэх мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлнэ хэмээн хуульчилсан гэдгийг дурдах нь зүйтэй юм.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын талаар дурдахын өмнө субъектийн онцлогийг анхаарах нь чухал юм. Учир нь "гэм буруутай нь шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нотлогдож хорих ялаар шийтгэгдсэн буюу хуулиар эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээр заасан, нийгэмд аюултай үйлдэл үйлдсэн бие хүн" (Matejkowski, 2014, хууд. 245) -ийг нийгэмд эргэн нэгтгэх асуудал юм.

Криминологийн шинжлэх ухаанд "гэмт хэрэгтэн бие хүний тухай авч үзэхдээ гэмт хэрэг үйлдсэн мөчөөс түүнийг засарч хүмүүжих үе хүртэлх хугацааг хамаарна гэж үздэг нь ч учиртай. Өөрөөр хэлбэл, гэмт хэрэгтэн гэдэг ойлголт нь бие хүн гэсэн ерөнхий социологийн ойлголттой нягт холбоотой. Нийгмийн шинжлэх ухааны сэтгэлгээний түүхэнд бие хүний тухай асуудлыг хэзээ ямагт өргөн хүрээтэй сонирхон судалж ирсэн төдийгүй Карл Маркс хүн жинхэнэ чанартаа нийгмийн бүх харилцааны цогцолбор юм" (Жанцан, 2000, хууд. 41) гэж үзэж байсантай холбон тайлбарласан байдаг.

Ийнхүү хорих байгууллагын нийгэмшүүлэх ажил нь өвөрмөц онцлогтой бөгөөд гэмт хэрэгтэн бие хүнд чиглэгдэх бөгөөд хорих ангид ирсэн үеэс эхлэн нийгмийн амьдралд дасан зохицох чадвар, бие даан хөгжих, өөрийгөө танин мэдэх, бусдаас хараат бусаар амьдрах болон үйл ажиллагаанд оролцох чадвар, гэмт хэрэг үйлдэхэд нөлөөлсөн гажуудсан зан үйлийг илрүүлэх, харилцааны ур чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэгдсэн нийгэмшүүлэх ажлыг хоригдол бие хүнийг судалсан судалгаанд үндэслэсэн төлөвлөгөөт мэргэжлийн үйлчилгээ, нөлөөллөөр дамжуулан хэрэгжүүлэх хуулийн зохицуулалттай юм.

Хэдийгээр эрх зүйгээр зохицуулсан хоригдлыг нийгэмшүүлэх үйл ажиллагаа нь зарим нэгэн судалгаа, тоо баримтаас харахад төдийлөн хангалттай түвшинд хэрэгжихгүй байна хэмээн судлаачийн зүгээс үзэх үндэслэл байна. Учир нь “Хорих ял эдлүүлэх албаны Тоо бүртгэл, дүн шинжилгээний хэлтсийн 2024 оны судалгаанд гэмт хэрэг үйлдэж, ял шийтгэгдэгсдийн тоо өсөх хандлагатай, хорих ял эдлээд суллагдсан иргэдийн зүгээс давтан гэмт хэрэг үйлдэх явдал буурахгүй байна” . Энэ нь 2 удаа гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдол 1011 буюу 22.5 хувь, 3 удаа гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдол 548 буюу 13 хувийг 4-10 удаа гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдол 805 буюу нийт хоригдлын 17.9 хувийг бүрдүүлсэн нь дахин гэмт хэрэг үйлдэгчид нийт хорих ял эдлэгсдийн дунд голлох эзлэхүүнтэй буюу 54.6 хувь байгаа нь энэхүү асуудалд задлан шинжилгээ хийх хэрэгцээ байгааг илэрхийлж байна.

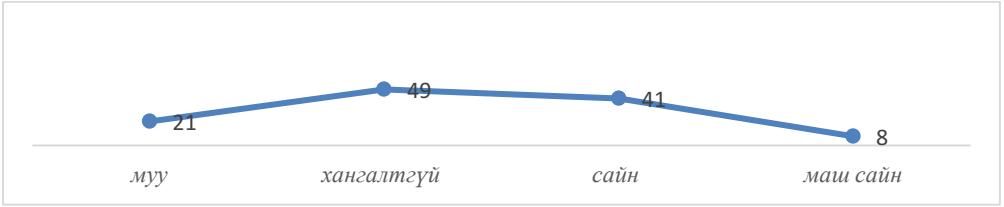
Бид хоригдлыг нийгэмшүүлэх үйл ажиллагааны үр нөлөөнд шинжилгээ хийх, нэгтгэн дүгнэх зорилгоор нээлттэй, хаалттай, эмэгтэйчүүдийн хорих ангийн 120 хоригдлыг түүвэрлэн авч 7 багц асуудлын хүрээнд 45 асуумж бүхий судалгааг авсан. Судалгааны түүврийн насны хувьд 8.3 хувь нь 18-25 настай, 27.5 хувь нь 26.35 настай, 30.8 хувь нь 36-45 настай, 27.5 хувь нь 46-60 настай, 5.8 хувь нь 61-80 настай хоригдол хамрагдсан. Харин судалгааны түүврийн 68.3 хувь нь дээд, 16.7 хувь нь бүрэн дунд, 11.7 хувь нь суурь, 3.3 хувь нь бага боловсролтой байсан бол хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд 6.7 хувь нь төрийн албанд, 55.8 хувь нь хувиараа, 25 хувь нь хувийн хэвшилд, 12.5 хувь нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй хоригдол судалгаанд хамрагдсан.

Ерөнхий мэдээллээс харахад судалгааны түүврийн насны байдал Монголчуудын насны ангилал болон сэтгэл зүйч Эрик Эриксоны бие хүний сэтгэл зүйн хөгжлийн онолоор ид нас буюу хөдөлмөрлөх, хийж бүтээх, залуучууд, нэг үгээр хэлэхэд хамгийн чухал, шийдвэр гаргах үүрэгтэй үе дээрээ байгааг харж болно. Боловсролын хувьд дийлэнх буюу 68.3 хувь нь дээд боловсролтой, мэргэжилтэй байгаагаас гадна 90 орчим хувь нь ял эдлэхийн өмнө хөдөлмөр эрхэлж байсан.

Бид судалгаанд оролцогсдоос хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын орчин нөхцөлийг тодорхойлохын тулд сургалтын танхим, номын сан, ганцаарчлан уулзах өрөө, бие даан өөрийгөө хөгжүүлэх орчин, хорих өрөө, биеийн тамирын өрөө, талбай зэрэг

асуудлын талаар багцлан асууж үнэлгээг 5 түвшинд гаргахад дараах үр дүн үзүүлсэн.

Зураг 1. Хоригдлыг нийгэмшүүлэх орчин, нөхцөлийн талаарх үзүүлэлт



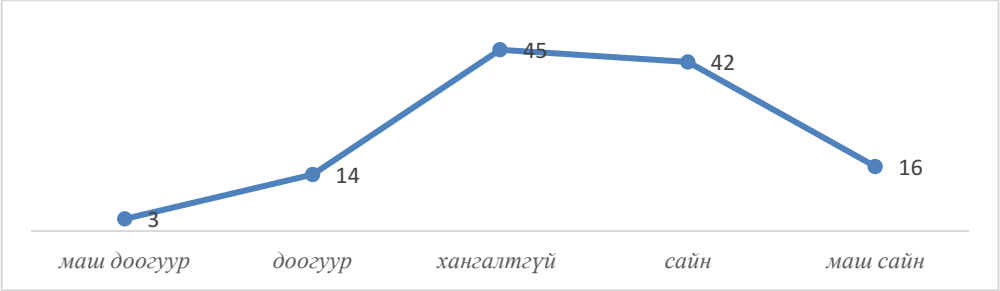
Судалгааны түүврийн 16.7 хувь нь нийгэмшүүлэх орчин нөхцөл доогуур түвшинд, 33.3 хувь нь дунд, 50 хувь нь хангалттай сайн түвшинд байна гэж үнэлсэн байна. Нийгэмшүүлэх орчин нөхцөлийн талаар доогуур үнэлгээ үзүүлсэн асуудлын талаар задлан үзвэл 42.5 хувь нь ганцаарчилсан зөвлөгөө, нийгмийн ажлын үйлчилгээ авах нөхцөл бүрдээгүй муу гэж үзсэн бол 20.8 хувь нь дунд, 36.6 хувь нь сайн гэж үнэлсэн байна.

Мөн судалгааны түүврийн 50 хувь нь өөрийгөө хөгжүүлэх боломж бүрдээгүй гэж үзсэн бол 14.2 хувь нь дунд зэрэг, 35.8 хувь нь сайн бүрдсэн гэж хариулжээ.

Судалгаанд оролцсон хоригдлын 57.5 хувь нь нийтийн сургалтын танхим маш сайн, 55 хувь нь номын сангийн тохижилт сайн, 51.7 хувь нь хорих өрөө тохилог сайн байгаа, 46.7 хувь нь биеийн тамирын өрөө, талбай сайн байна гэсэн үзүүлэлттэй байна.

Энэхүү тоон үзүүлэлтээс харахад “хоригдолтой ганцаарчлан уулзах хэрэгцээ их байдаг төдийгүй нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчид нь хоригдолд ганцаарчилсан уулзалт, зөвлөгөөгөөр хоригдлын харилцааны ур чадварыг тодорхойлох, сэтгэл зүйн нөхцөл байдалд тохирох мэдээлэл өгөх, чиглүүлэх, зөвлөн туслах, дэмжин хөгжүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг төдийгүй энэхүү мэргэжлийн үйл ажиллагааг дутмаг явуулснаар хоригдол бусад хүнтэй харилцах явцад зөрчилдөх нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж сулрах буюу шоронд дасах, өөртөө итгэх итгэл алдрах буюу нийгмийн айдас нэмэгдэх, бусад хүний санаа бодол, мэдрэмжид хайхрамжгүй хандах буюу хүнлэг чанар буурах, сэтгэл хуваалцах байдлаас төвөгшөөх буюу зожгирох зэрэг шинж тэмдэг илэрч нийгэмшүүлэх ажиллагаанд саад учирч болзошгүй” (Баярбаатар, 2024) байдаг.

Зураг 2. Нийгмийн ажилтны мэргэжлийн үйл ажиллагааны талаарх үзүүлэлт



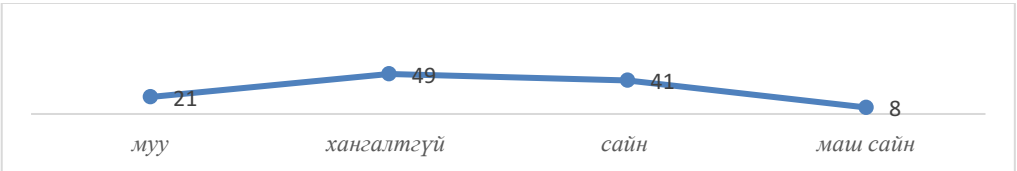
Нийгэмшүүлэх ажлын үндсэн суурь нь нийгмийн ажилтны хэрэгжүүлж буй мэргэжлийн үйл ажиллагаагаар дамжин илэрдэг. Энэхүү ажлыг бид хоригдол суллагдан гараад хаана хандах, тусламж дэмжлэг хэрхэн авах талаар мэдээлэл ойлголттой болсон байдал, гэр бүл, найз, нийгмийн байгууллагад холбон зуучлах үйлчилгээ үзүүлдэг эсэх, хорих байгууллагын нийгэмшүүлэх ажил таны эрэлт хэрэгцээг хангаж чадаж буй эсэх, ял эдлэх хугацаандаа нийгэмд хэрэгцээт боловсрол, мэдлэгийг авч чадаж байгаа, ял эдлэх үеийн болон суллахад бэлтгэх хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлэлт дүгнэлт авах зорилготойгоор авсан.

Энэхүү асуудлын хүрээнд судалгааны түүврийн 51.7 хувь нь нийгмийн ажилтны мэргэжлийн үйл ажиллагаанд доогуур үнэлгээ өгсөн буюу хангалтгүй гэсэн бол 48.3 хувь нь сайн маш сайн ажиллаж байгаа гэсэн үр дүн үзүүлсэн.

Тэгвэл нийгмийн ажилтны хэрэгжүүлэх үндсэн үйл ажиллагаанд үйлчлүүлэгч буюу хэрэглэгчийн зүгээс доогуур үнэлгээ өгч байгаа нь нэг талаас мэргэжлийн үйл ажиллагаанд мэргэжлийн бус алба хаагч ажиллаж байгаатай шууд холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй байна. Учир нь судлаачийн зүгээс шинжилж үзэхэд хорих байгууллагад ажиллаж буй “59 нийгмийн ажилтнаас эрх зүйч мэргэжилтэй алба хаагч 61 хувь, багш, эдийн засагч мэргэжилтэй алба хаагч 10.1 хувь, нийт нийгмийн ажилтны 71.1 хувийг эзэлж байгаа бол нийгмийн ажилтан мэргэжилтэй алба хаагч ердөө 28.9 хувийг бүрдүүлж байна” (СНСЗХ, 2023.09.18).

Харин бусад мэргэжилтэй нийгмийн ажилтны ажилдаа дадлагажин мэргэшиж буй байдлыг харахад 40.1 хувь нь энэхүү албан тушаалд 1 жил хүртэл ажиллаж байгаа, 23.8 хувь нь 2 жил хүртэл ажиллаж байгаа, 19 хувь нь 3-6 жил нийгмийн ажилтнаар ажиллаж байгаа судалгаа байна.

Зураг 3. Хорих байгууллагаас хэрэгжүүлж буй нийгэмшүүлэх ажлын үр нөлөөний талаарх үзүүлэлт



Энэхүү үзүүлэлтийг гаргахдаа нийгмийн ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, харилцаа хандлага, хорих ангийн бусад алба хаагчийн харилцаа хандлага, харуул хамгаалалтын ажилтны шаардлага, хорих ангийн удирдлагын зүгээс дэмжлэг, тусламж үзүүлж буй байдал, хамт хоригдож хоригдлын үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл зэрэгт өгсөн үнэлгээг нэгтгэн хорих байгууллагаас хэрэгжүүлж буй нийгэмшүүлэх ажлын үр нөлөөг үнэлсэн.

Судалгааны түүврийн 58.3 хувь нь хорих байгууллагаас хэрэгжүүлж буй нийгэмшүүлэх ажлын үр нөлөөг муу буюу хангалтгүй гэж үнэлсэн бол 34.2 хувь нь сайн, 6.7 хувь нь маш сайн гэж үнэлсэн үзүүлэлттэй байна.

Нийгэмшүүлэх ажлын үр нөлөөнд өгсөн үнэлгээний ерөнхий үзүүлэлтийг шинжлэн үзвэл 38.4 хувь нь нийгмийн ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, харилцаа хандлага, нийгэмшүүлэх ажлыг хангалтгүй гэж үзсэн бол 52.6 хувь нь хорих ангийн бусад алба хаагчийн харилцаа, хандлага муу, хорих ангийн удирдлагын зүгээс тусламж дэмжлэг үзүүлдэггүй гэж 20.9 хувь, хамт хоригдож буй хоригдол нийгэмших үйл явцад нөрөг нөлөө үзүүлдэг гэж 35.5 хувь үзсэн байна.

ДҮГНЭЛТ

Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын хүрээнд хорих ангид бүтээн байгуулалт ихээр өрнөж хоригдлын номын сан, сургалтын танхим, хорих өрөөний нөхцөл сайжирсан боловч нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны нэг хэсэг болох ганцаарчлан зөвлөгөө, уулзалт явуулах буюу хоригдол тус бүрийн онцлогт тохируулан хүргэх орчин нөхцөл дутмаг, бүрдээгүй байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

Хоригдлыг нийгэмшүүлэх чиглэлээр сургалт, нөлөөллийн ажил зохион байгуулагдаж буй тоо мэдээ өндөр, олон хоригдлыг хамруулж байгаа хэдий боловч дахин гэмт хэрэг үйлдэж буй хоригдол нийт хорих ял эдлэгсдийн 52.6 хувиас буурахгүй байгаа нь хорих ангид зохион байгуулагдаж буй нийгэмшүүлэх ажил, сургалт нь оновчтой бус, хувь хүнд нийцсэн, харилцааны ур чадварт тохирсон хөтөлбөр хэрэгжүүлээгүйтэй холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

Нөгөөтээгүүр хоригдлыг нийгэмшүүлэх үйлчилгээ, сургалт зохион байгуулж буй нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нь мэргэжлийн бус, мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх дадлага туршлагагүй байгаад анхаарах цаг болсон байна.

Иймд хоригдолд явуулж буй сургалт, нийгэмшүүлэх үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх хүрээнд нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчийн судалгаа, шинжилгээний ажил хийх чадварыг хөгжүүлэхэд анхаарах, мэргэшүүлж давтан сургах, дадлага туршлагатай мэргэшсэн нийгмийн ажилтны боловсруулсан хөтөлбөр, тэргүүн туршлагыг практик үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх, хоригдлын нийгэмшсэн байдлыг үнэлэх үнэлгээ, баллын системийг боловсруулан үнэлж, үр дүнгээс шалтгаалан суллах эсэх асуудлыг шийдвэрлэж байх хэрэгцээ, шаардлага байна гэсэн дүгнэлтэд хүрлээ.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Matejkowski, T. J. (2014 оны 2 3). Prison Social Work. https://oxfordre.com/: https://oxfordre.com/-ээс Гаргасан

Аванесов, Г. (1980). Криминология и социальная профилактика. Москва.

Баярбаатар, П. (2024). Хоригдлыг нийгэмшүүлэх үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт. Улаанбаатар.

Болдбаатар, Ж., & Мөрөн, Д. (2016). Эрүүгийн эрх зүй. Улаанбаатар.

Бэгз, Н. (2021). Хүний хөгжил нэр томьёоны тайлбар толь. Улаанбаатар.

Гантулга, Н. (2015). Ялтныг өөрчлөн нийгэмшүүлэх ажиллагаа дахь хамтын оролцоо. Хууль сахиулахуй сэтгүүл /тусгай дэвтэр/.

Жанцан, Н. (2000). Криминологи. Улаанбаатар.

Мөнх-Эрдэнэ, Б. (2021). Гэмт хэрэг судлалын онол. Улаанбаатар.

Мөнх-Эрдэнэ, Б. (2021). Гэмт хэрэг судлалын онол. Улаанбаатар.

СНСЗХ. (2023.09.18). Нийгмийн ажилтан сэтгэл зүйчийн мэргэжлийн судалгаа. Улаанбаатар.

Ц.Очгэрэл. (2017). Хорих байгууллагын аюулгүй байдал. Улаанбаатар.

ШШГЕГ. (2022, 4 22). Тайлан бодит биелэлтийн мэдээ. Retrieved from ХӨТЯЭА.

“ЖЕНДЕРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ НИЙГМИЙН АЖИЛТНЫ ПРАКТИК ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД АНХААРАХ АСУУДАЛ”

GENDER SENSITIVE SOCIAL WORKER'S FOCUSING PROBLEMS IN PRACTICE



Г.Батжаргал

Дотоод хэргийн их сургууль Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Хураангуй: Нийгмийн ажил болон жендерийн асуудал хоорондоо нягт холбоотой. Нийгмийн ажилтнууд нийгмийн аливаа асуудлыг шийдвэрлэхийн төлөө үйлчилгээ үзүүлэхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн алинд нь ч нас, хүйс, үндэс угсаа, арьс өнгө, нийгэм, эдийн засгийн байдал зэрэг шинж чанаруудаас үл хамааран тэгш, ялгаварлан гадуурхалтгүй хандах ёстой байдаг. Жендерийн тэгш бус байдал нь нийгмийн шударга бус байдлын илрэлийг бэхжүүлж улам өөгшүүлж байдаг тул нийгмийн ажилтан жендерийн мэдрэмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх арга зүйд зайлшгүй суралцах, ур чадварыг эзэмших нь чухал гэж үзэж байна.

Өнөөгийн байдлаар ядуурал, ажилгүйдэл, эмэгтэйчүүдийн эрх, хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийлэл, мансуурал донтолт, гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдолтой ажиллахад чиглэсэн үйлчилгээнүүд нийгмийн ажлын практикийн салшгүй хэсэг болж байна. Үүнээс гадна ахмад настны, залуучуудын, хүүхдийн, өрх толгойлсон эцэг/эхчүүдийн, олон хүүхэдтэй гэр бүлийн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлын асуудалд хүний эрхийн болон жендерийн мэдрэмжтэй нийгмийн ажлын практик үйлчилгээг хүргэх асуудал нэн чухал байна.

Жендерт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт нь гэр бүлийн амьдрал, хүүхдийн хүмүүжил, нийгмийн хөгжилд гүн гүнзгий нөлөөлдөг учраас нийгмийн ажилтнууд үйлчлүүлэгчдэд мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэх чадвартай байхын тулд тэгш бус байдлын талаар сайн ойлголттой байх нь нийгмийн шаардлага болж байна. Нийгмийн ажлын үйлчлүүлэгчдийн дунд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийллийн хохирогч болох мөн нийгмийн ажилтнуудын дунд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдал байгааг мэдэх нь мэргэжлийн хүмүүс өөрсдийн үйлчлүүлэгчдэд тулгарч буй асуудлын талаар илүү сайн ойлгох боломжийг олгодог.

Иймд энэхүү өгүүлэлд практик ажиллаж буй нийгмийн ажилтан хувь хүн, гэр бүл, бүлэгтэй ажиллахдаа нийгмийн ажлын үйлчилгээний харилцаа холбоо тогтоох, нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх үе шатанд жендерийн мэдрэмжтэй хандах ойлголтыг өмнө хийгдсэн судалгааны ажлын үр дүн, онолын үзэл баримтлалтай холбон, анхаарах асуудлыг тусгасан авч үзлээ.

Түлхүүр үг: Жендер, нийгмийн ажил, асуудал, нөхцөл байдлын үнэлгээ

Abstract: Social work and gender issues are closely related. When social workers provide services to solve any social problem, they must treat both men and women equally and without discrimination, regardless of characteristics such as age, gender, ethnicity, race, social and economic status. Since gender inequality reinforces and exacerbates the manifestations of social injustice, it is important for social workers to learn and acquire skills in gender-sensitive service delivery methods.

Key words: Gender, social work, issues and situational assessment

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нийгмийн ажилтан ямар хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах нь тухайн салбарын нийгмийн ажлын үйлчилгээний онцлог, үйл ажиллагааны чиглэлээс шалтгаалдаг. Нийгмийн ажлын практик нь нийгмийн ажлын үйлчилгээ явуулах орчин, нийгмийн ажилтны арга барил, хууль эрх зүйн орчин, үзүүлж буй үйлчилгээг бүхэлд нь хамардаг. Нийгмийн ажлын практикийн гол зорилго нь нийгмийн шударга ёсыг хангах, хүний эрхийн болон жендерийн мэдрэмжтэй үйлчилгээ хүргэх, нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулахад чиглэгддэг.

Монгол улс жендэрийн үзүүлэлтээр олон улсад: НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, улс төрийн төлөөлөл, ажиллах хүчний оролцооны үзүүлэлтэд суурилан гаргадаг Жендэрийн тэгш бус байдлын үзүүлэлтээр 2018 оны байдлаар Монгол Улс 189 орноос 71-р байранд, Хүний хөгжлийн үзүүлэлтэд суурилан гаргадаг Жендэрийн Хөгжлийн Индексээр 92-р байранд орсон байна. 2020 оны байдлаар Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумаас гаргадаг жендэрийн зөрүүтэй байдлын үзүүлэлтээр дэлхийн улс орнууд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дунджаар 68.6%-тай байна. Монгол Улс нь 70,6% үзүүлэлтээрээ нийт 153 орны дунд 79 дүгээр байранд орж байна. [85]

АНУ-ын судлаач М.Пэйн нийгмийн ажлын практик нь радикал, шүүмжлэлт, марксист ба феминист онолын хандлага дээр тулгуурлаж байгаа бөгөөд агуулга, үйл ажиллагааны хувьд эдгээр хандлагуудад хоорондоо ижил

[85] *Global Gender Gap Index Report*

төстэй зүйл байгааг тэмдэглэжээ. Нийгмийн ажлын практикийн жендерийн тал нь онолын болон арга зүйн хувьд феминист хандлага дээр түлхүү суурилдаг байна. [86]

Нийгмийн ажлын практикт феминизмийн үзэл суртал, гүн ухаан, онол ихээхэн нөлөөлсөн байдаг. Жендерийн мэдрэмжтэй нийгмийн ажлын практик нь үйлчилгээ шаардлагатай хувь хүн, гэр бүл бүлэг, байгууллага, олон нийт зэрэг нийгмийн бүлэг, үйлчлүүлэгчидтэй харилцах үйл явцад хүмүүнлэг, энэрэнгүй, хүний эрх, жендерийн мэдрэмжтэй, шүүмжлэлт, феминист нийгмийн ажлын зарчим буюу эрх мэдлийн зохистой хуваарилалт, үйл явц болон үр дүнгийн тэгш байдал, тэнцвэрт зарчимд суурилдаг. Үйл явц болон үйлчилгээний тэгш байдал нь шударгаар, албадлагагүй, дарамт шахалтгүйгээр үйлчилгээг хүргэх явдал юм. [87] Жишээлбэл, ганц бие ээжид байнгын, сэтгэл ханамжтай ажил олоход туслах нь нийгмийн ажилтны хангалттай үйлчилгээ биш, үүний зэрэгцээ нийгмийн халамж, тэтгэмжид зуучлах, мэргэжил олгох сургалтад хамруулах, хүүхдүүдийг цэцэрлэг болон боловсролын үйлчилгээнд хамруулах, жендерт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх зэрэг ажлууд шаардлагатай.

*НҮБХАС, Үндэсний статистикийн хороотой хамтран зохион байгуулсан Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн үндэсний хэмжээний судалгааны дүнгээр Монгол эмэгтэйчүүдийн **57.9** хувь нь хүчирхийлэлд өртдөг гэсэн үзүүлэлт гарсан.* [88] *Өөрөөр хэлбэл, таван эмэгтэй тутмын гурав нь амьдралынхаа аль нэг үед нөхөр болон хамтран амьдрагчийн зүгээс үйлдсэн хүчирхийллийн хохирогч болж байгаа юм. Үүнээс **35** хувь буюу гурван эмэгтэй тутмын нэг нь сүүлийн **12** сарын хугацаанд нөхөр болон хамтран амьдрагчийн үйлдсэн хүчирхийлэлд өртсөн болохыг харуулж байна.*

Микро түвшний нийгмийн ажлын үйлчилгээний жендерийн асуудлууд:[89] Хүмүүс олон янзын шалтгаанаар нийгмийн ажилтанд хандаж тусламж үйлчилгээ авдаг учраас хувь хүн, гэр бүлтэй ажиллахад нийгмийн ажилтнаас жендерийн тухай олон талын мэдлэг, ур чадвартай, мэдрэмжтэй байхыг шаардаж байна. Хувь хүн, гэр бүлийн асуудлыг ойлгож танин мэдэхэд хувь хүний онцлог, бусдаас ялгаатай байдал, зан үйл, ухамсрын түвшин, уламжлал, соёл, шашны онцлогийг судалдаг. Жишээ нь: нэг эмэгтэй олон дүр, үүргийг гүйцэтгэдгээс (ээж, эхнэр, охин, найз, хамтран ажиллагч, зөвлөгч, санаачлагч, зохион байгуулагч гэх мэт) хамааран жендерийн хэвшмэл ойлголт бүрэлдэх эсвэл жендерт суурилсан хүчирхийлэлд өртөх, нийгмийн үзэгдлүүд бий болдог. Иймд

[86] М.Батбаатар, А.Батхишиг, Ш.Оюунханд, Г.Түмэннаст (2019). Жендерт суурилсан хүчирхийлэл ба нийгмийн ажлын арга зүй сургалтын гарын авлага. Улаанбаатар.

[87] Т.Амаржаргал, С.Түмэндэлгэр (2008). Жендерийн тэгш эрх хөгжлийн агуулга болох нь. Улаанбаатар.

[88] "ЖЕНДЭР СУДЛАЛ" эрдэм шинжилгээний сэтгүүл 96 тал

[89] Т.Бүрэнжаргал, С.Хандмаа нар "Жендер ба нийгмийн ажил" УБ 2021 он

тухайн хүний өсөж төрсөн гэр бүл, нийгэм, соёлын орчин, итгэл үнэмшил, үнэт зүйлийг ойлгох нь чухал юм.

Микро түвшинд үйлчлүүлэгчтэй харилцаа холбоо тогтоохдоо ганцаарчлан уулзах, зайнаас буюу цахим орчноос холбогдох, утсаар холбогдох харилцаа холбоо тогтоох зэрэг хэлбэртэй байна. Мөн үйлчлүүлэгчтэй харилцаа холбоо тогтоох явцад гарах саад бэрхшээл нь үйлчлүүлэгчийн сэтгэл зүйн байдал, үйл хөдлөл, аман болон аман бус харилцаа, дохио зангаа үүсэж болох саад бэрхшээлүүд зэргийг авч үздэг. Иймд нийгмийн ажилтан үйлчлүүлэгчтэй хийх анхны уулзалтаас өмнө бэлтгэлийг хангах нь маш чухал. Энэ нь нийгмийн ажилтан өөрийгөө харилцаанд бэлтгэх гэсэн үг юм. Тодруулбал: а) Хувь хүн, гэр бүл, бүлэгт чиглэсэн үр дүнтэй, бодитой үйл ажиллагаанд бэлтгэх ур чадвартай байх, б) Эмпати харилцааны ур чадвартай байх, в) Харилцан ойлголцож, нэгдмэл үр дүнд хүрэхэд чиглүүлэх ур чадвартай байх юм. [90]

Нөхцөл байдлын үнэлгээ хийхдээ нэг талаас үйлчлүүлэгчийн талаарх ойлголт мэдээллийг хамруулах, нөгөө талаас цаашдын үйл ажиллагаа үйлчилгээнд хэрэгтэй мэдээллийг олж авахад чиглэгдэнэ. Мөн үйлчлүүлэгчийн тулгамдаад байгаа асуудлын мөн чанар, түүнд үзүүлэх үйлчлүүлэгчийн хариу үйлдэл, орчны нөлөө, асуудлыг шийдвэрлэхтэй холбоотой хувь хүний чадвар, боломж, нөөц эх сурвалжууд зэрэг мэдээллийг цуглуулна. ХНХЯ, ХЗДХЯ-ны сайдын хамтарсан тушаалаар нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх журам, гэр бүлийн хүчирхийллийн нөхцөл байдлын үнэлгээний маягт, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний багц маягтуудыг баталснаар нийгмийн ажилтнуудын мэдээлэл цуглуулах, нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх боломжтой болсон.[91]

***<u>Үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдлын үнэлэх явцад жендерийн мэдрэмжтэй хандах</u>*:** Тухайн хүний өсөж төрсөн нийгэм, соёлын орчныг судлахдаа нийгмийн ажилтнууд жендерийн мэдрэмжтэйгээр гэр бүлийн үнэт зүйл, соёл, уламжлал, гэр бүлийн гишүүдийн харилцаа, үүрэг, түүний хэлбэр, үр дагаваруудад дүн шинжилгээ хийх нь шаардлагатай байдаг. Харвардын их сургуулийн хүүхдийн хөгжлийн мэргэжилтэн Burton L.White "Гэр бүлийн хүүхдэд өгөх албан бус боловсрол нь хүүхдийн өгч буй албан боловсролоос илүү хүчтэй нөлөө үзүүлдэг" хэмээсэн бол Р.Воуег-ийн үзсэнээр "Гэр бүл бол хичээлийн танхим, харин эцэг эх бол анхны багш" юм. Хүүхдийн бага насанд нь анхны багш болох эцэг эх нь халамж хамгаалал үзүүлж чадахгүйгээр үл барам, үл хайхрах, гэр бүлийн хүчирхийлэл, дарамт дээрэлхэлтэд өртүүлснээр тархины хөгжилд ноцтой өөрчлөлтийг бий болгож, хожим тухай хүний хөгжил, нийгэмд бие хүн болон төлөвшихөд сөрөг үр дагаврыг бий болгодог.

[90] Т.Цэндсүрэн (2008). Хувь хүн, гэр бүлтэй ажиллах нийгмийн ажил. Улаанбаатар.

[91] Ж.Занаа, О.Оюунцэцэг, Б.Онон, Т.Амгалан (2018). Жендер ба бодлого төлөвлөлт. Улаанбаатар

Судалгааны дүнгээс харахад гэр бүлийн хүчирхийлэл жендэрт тулгуурлан тэдний биеэ хамгаалах чадваргүй, сул дорой байдлыг ашиглан сүүлийн жилүүдэд өсөж байгааг харж болно. Тухайлбал, 2020 оны эхний 08 сард гэр бүлийн хүчирхийллийн улмаас 716 иргэн хохирсон, үүнээс 640 буюу 89.4 хувь нь эмэгтэй, 56 буюу 7.8 хувь нь хүүхэд эзэлж байна. Дээрх хугацаанд гэр бүлийн хүчирхийллийн улмаас 7394 зөрчил шалгасан нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулбал 1967 буюу 36.2 хувиар, зөрчил гаргасан 5783 хүнийг баривчлах шийтгэл ногдуулсан нь өмнөх оны мөн үеийнхээс 616 буюу 11.9 хувиар тус тус өссөн нь жендэрт суурилсан гэр бүлийн хүчирхийлэл ихсэж байгааг харуулж байна. [92]

Статистикаас харвал эрчүүд хүчирхийлэгч болж эмэгтэйчүүд хүчирхийлэлд өртөгч болсон үзүүлэлт байна. Энэ бол жендерийн тэгш байдал алдагдсаны илрэл юм. Үүнд жендерийн тэгш эрх яригддаг, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс бие биенээ хүндэтгэж, тэгш харьцдаг байсан бол гэр бүлийн хүчирхийлэл гарахгүй, гэр бүл цуцлалтын тоо бага байх боломжтой.

Үүнээс харахад үйлчлүүлэгчийн асуудлыг танин мэдэхэд жендерийн харилцаа (харилцаа, хэрэгцээ шаардлага, эрх мэдэл, үүргийн хуваарилалт, хэм хэмжээ)-г анхаарах нь чухал юм. Нийгмийн ажлын үйлчилгээ авч буй хүний мөн чанар, хэрэгцээ шаардлага, хүлээлт нь харилцан адилгүй байдаг учраас нийгмийн ажилтан үйлчлүүлэгчийн асуудалд жендерийн мэдрэмжтэй хандах нь нийгмийн ажлын ёс зүйн дүрэмтэй нийцэж байдаг.

Гэр бүл нийгэмд болон хувь хүнд маш олон үүрэг гүйцэтгэдэг. Гэр бүл нийгмийн өмнө хүлээсэн үүргээ хэр зэрэг биелүүлэхээс нийгмийн ирээдүйн төлөв байдал ихээхэн шалтгаална. Гэр бүл нийгмийн институт болохын хувьд материаллаг баялгийг үйлдвэрлэх хуваарилахад оролцож байдаг. Гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадвартай гишүүд нийгмийн үйлдвэрлэлд идэвхтэй оролцож боловсрол мэргэжлээ дээшлүүлэн овсгоо самбаатай байж материаллаг нөхцөл байдлаа дээшлүүлэх боломжтой болно. Нөгөө талаар нийгмийн үүрэг хариуцлагын тэнцвэрт байдал алдагдаж байна. Үндэсний статистикийн хорооны нээлттэй мэдээллийн сангаас ажиллах хүчний оролцоон дахь жендерийн ялгааг тодорхойлоход ажиллах хүчний оролцооны түвшинг авч үзвэл эрэгтэйчүүд 70.7% байхад эмэгтэйчүүд 5.9% байна.[93] Үүний гол шалтгаан нь эмэгтэйчүүд суралцах болон хүүхэд асрах үүргийг түлхүү хүлээсэнтэй холбоотой.

<u>Гэр бүлийн хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нийгэм, сэтгэл зүйн онцлог, ялгаатай байдлыг хүндэтгэх</u>:

Гэр бүл дэх эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хүйсийн эрх мэдлийн тэгш бус харилцаа, хөдөлмөрийн хуваарь нь гэр бүлийн гишүүдийн байр суурь, эрүүл мэнд,

[92] Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. 2020 оны 3 сарын 23 өдөр шинэчлэгдсэн. www.1212.mn
[93] www.1212.mn

боловсролын ялгаатай байдлыг үүсгэж, улмаар жендерт суурилсан хүчирхийлэл гарч болзошгүй юм.

Гэр бүл төлөвлөлтийг эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн асуудлаас гадна нийгэм соёл, улс төрийн бодлоготой холбон тайлбарладаг учраас жендерийн мэдрэмжтэй байх. Жишээ нь, эмэгтэйчүүд сүүлийн 3-5 жил тасралтгүй нийгмийн даатгал төлөөд эхний төрөлтөд амаржсаны тэтгэмжээ бүрэн авах, хоёр дахь төрөлтөд цалингийн доод хэмжээгээр 4 сар авах, харин тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг тасралтгүй төлж чадаагүй эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх үүсдэггүй. Энэ нь гэр бүл төлөвлөлт болон гэр бүлийн эдийн засгийн асуудал, эмэгтэйчүүдийн сэтгэл зүйн хямралд өртөх эрсдэл өндөр байдаг.[94]

Мөн гэр бүлийн дотор жендерийн тэгш бус байдлыг батжуулдаг гол хүчин зүйл нь гэрийн болон нийгмийн хөдөлмөрийн ялгаа зааг юм, чухамдаа эмэгтэйчүүд халамжлагчид болж, эрэгтэйчүүд нь эдийн засгийн талаас ханган нийлүүлэгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг. Хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, хүүхэд арчлах үнэ хөлсгүй ажлын ачаалал нь эмэгтэйчүүд дээр буудаг. Түүгээр ч зогсохгүй эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхыг дээшлүүлэх асуудлыг голчлон цалин хөлстэй ажлын талбарт орох боломж, оролцооны хүрээнд ойлгодог ба тэдний цалин хөлсгүй гүйцэтгэж байдаг ажил үүргийг бараг анхааралдаа авахгүй байх хандлага байна.

- Гэр бүлд чиглэсэн тусламж үйлчилгээний хүртээмж, чанар, амьдрах орчин болон өрхийн бусад гишүүдийн хандлага, оролцоог судлах, мэдээлэл зөвлөгөө өгөх
- Үйлчлүүлэгч өөрийн амьдралтай холбоотой аливаа шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээлэл өгөх, жендерийн хэвшмэл ойлголт, ялгаварлан гадуурхалтыг танин мэдэх
- Үйлчлүүлэгчийг нийгэмшүүлэх, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог сайжруулахад хүний эрхийн болон жендерийн тэгш байдлыг хангах

Боловсролын салбарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг дэмжих. Үүнд: Багш нар эрэгтэй, эмэгтэй хүүхдийн ялгаатай байдал болон тэдэнд хандах хандлагыг өөрчлөх,

Хөвгүүдийн дуулгаваргүй, дүрсгүй, биеэ даасан байдал, зан үйлийг хүлээн зөвшөөрдөг бол охидын хувьд дуулгаваргүй байх, бие даасан байдлыг сөрөг үг хэллэгээр хэлэх, доромжлох эсвэл эсрэгээр огт анхаарал хандуулахгүй байгааг анхаарч багш, сурагч, эцэг эх гэсэн гурвалсан дэмжих үйлчилгээг үзүүлэх,

[94] М.Батбаатар, А.Батхишиг, Ш.Оюунханд, Г.Түмэннаст (2019). Жендерт суурилсан хүчирхийлэл ба нийгмийн ажлын арга зүй сургалтын гарын авлага. Улаанбаатар.

Жендерийн мэдрэмжид нийцсэн анги танхимын зохион байгуулалт, онцлог хэрэгцээг бүрдүүлэх (ангид охид хөвгүүд холимол байх, ангийн үйл ажиллагаа болон сургалт, уралдаан тэмцээнд тэгш хамруулах, хүний эрх болон жендерийн эрх тэгш байдлын талаар үзүүлэх, ханын самбар, үйл ажиллагаа зохион байгуулах)[95]

Гэр бүлийн хүчирхийллийг гэр бүлийн дотоод асуудал гэж үзэх хандлага манай улсад түгээмэл байсан хэдий ч сүүлийн жилүүдэд батлагдан гарсан бодлого, хуулийн дагуу энэ нь хүний эрхийн зөрчил төдийгүй зарим үйлдлийг нь зөрчил, гэмт хэрэг гэж үздэг болсон. Иймд гэр бүлийн бүрэн бүтэн байдлыг хадгалах, эсвэл гэр бүл, ойр дотны харилцаатай хүмүүс хоорондоо шийдэх асуудал гэсэн нэрийдлээр хүчирхийлэлд өртсөн, хүчирхийллийн болзошгүй эрсдэлд байгаа хүнийг хамгаалахгүйгээр, үйлчилгээ, туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх боломжийг багасгаж байна. Нөгөө талаар хувь хүний эрхэм чанар, эрх чөлөөг нь хүлээн зөвшөөрч, хүндэтгэхийн зэрэгцээ тэдний аюулгүй, хараат бус, халдашгүй амьдрах эрхийг тэргүүн зэрэгт үзэж хэрэгцээнд нь мэдрэмжтэй хандсан үйлчилгээг шуурхай хүргэх шаардлагатай. Хуулийн байгууллагын ажилтнууд, нийгмийн ажлын үйлчилгээ үзүүлэгчид бүгд хүний эрхийн хамгаалагчид юм.

<u>Бүлэгтэй ажиллах нийгмийн ажлын жендерийн асуудал</u>[96] Нийгмийн ажилтнууд бүлэгтэй ажиллах нийгмийн ажлын үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүмүүсийн нийгмийн үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, бүлгээр дамжуулан нийгэм дэх хувь хүн, бүлгийг асуудлаа илүү үр дүнтэй шийдвэрлэхэд тусалж, онцгой хэрэгцээ шаардлагыг жендерийн мэдрэмжтэйгээр харгалзан үзсэнээр илүү бодит үр дүнд хүрч болно.

Бүлэгтэй ажиллах нийгмийн ажлын хүрээнд хувь хүн, бүлгийн зорилго, үнэт зүйлийг тодорхойлох, тэдний нөхцөл байдлыг үнэлэх, хүмүүсийн хоорондын харилцаа, туслалцаа үзүүлэх арга хэлбэрийг тодорхойлоход жендерийн мэдрэмжтэй арга зүй ёсоор шаардагдана. Бүлэгтэй ажиллахад хүмүүсийн зан үйл болон хувь хүний хөгжлийн харилцаа, харилцааны чадвар, хүмүүсийн хөгжүүлэх, чадавхжуулах, нөхөн сэргээх, зохион байгуулах өвөрмөц онцлог, хэрэгцээг үйлчилгээнүүд байдаг.[97]

Эрүүл мэндийн салбарт тулгарч буй нэг асуудал бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, тэдний чөлөөтэй зорчих, нэвтрэх дэд бүтэц бүхий зам харилцаа байхгүй, ерөнхий боловсрол болон их дээд сургуульд сурч боловсрох нөхцөл хангалтгүй, нийгэм, олон нийтийн зүгээс үзүүлэх ялгаварлан гадуурхалт их зэрэг нь жендерийн мэдрэмжгүй

[95] Мартин Маргер. Нийгмийн тэгш бус байдал. Загвар ба үйл явц. Mc Mc Mgraw Hill (2001)
[96] Т.Бүрэнжаргал, С.Хандмаа нар “Жендер ба нийгмийн ажил” УБ 2021 он
[97] Т.Цэндсүрэн (2008). Хувь хүн, гэр бүлтэй ажиллах нийгмийн ажил. Улаанбаатар.

бодлогын нэг хэлбэр болж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, ахмад настан, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн амьдралд оролцох оролцоо маш хязгаарлагдмал байдаг. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ болон эрүүл мэндийн боловсрол авах эрхийг үл ойшоосон нөхцөл байдал үүсэхэд хүргэж байна. Эдгээр иргэдийн асуудлыг ажил мэргэжлийн хүрээнд судлах, жендерийн тэгш байдлыг ханган ажиллах нь нийгмийн ажилтнуудын нэг чухал үүрэг юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, эмэгтэйчүүд, ахмад настны бүлэгт тулгамдаж буй жендерийн ялгаварлан гадуурхалтад өртөж буй дараах асуудлууд байна. Үүнд:

- Хүүхэд эрүүл аюулгүй орчинд өсөж, хөгжих боломж нөхцөл бүрдээгүй
- Эцэг эхийн гэр бүлийн доторх үүрэг хариуцлага, хүүхдээ харж хандах, дэмжих, анхаарал сул төдийгүй, үл хайхрах, бэлгийн болон бүх хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөх
- Бусдаас ялгаатай байдлаас хүүхэд өөртөө итгэлгүй байх, нийгмээс өөрийгөө улам ихээр тусгаарлах
- Сургууль, цэцэрлэгийн орчинд найз нөхөд, багш, алба хаагчдын ялгаварлан гадуурхалт, харилцааны тааламжгүй байдал
- Хүүхдийн эрүүл мэнд, зан үйлд нийгэм, олон нийт, хэвлэл мэдээлэл, цахим орчны мэдээлэл, сурталчилгаа нөлөөлөх
- Сэтгэцийн ямар нэг хэлбэрийн хөнгөнөөс хүнд хэлбэрийн асуудалтай байх
- Осол гэмтэлд өртөх, удаан хугацаанд өвдөх нь бэрхшээлийг улам хүнд хэлбэрийнх болгох
- Хүүхдүүдийн дарамт дээрэлхэлтийг бууруулах арга хэмжээ дутмаг, хууль эрх зүйн орчин бүрэлдээгүй
- Сургууль, хүүхдийн байгууллагууд гэр бүлийн хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагаанд хяналт, хамтын ажиллагааны туршлага солилцох нь дутмаг, хариуцлага тодорхой бус
- Жендерт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчид нийгэм, олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцохгүй ганцаардмал байх, бусдаас өөрийгөө хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхагдах гэх мэт асуудлуудын суурь шалтгаан нь жендерийн мэдрэмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх нь чухал байна. [98]

[98] Мартин Маргер. Нийгмийн тэгш бус байдал. Загвар ба үйл явц. Mc Mc Mgraw Hill (2001),

ДҮГНЭЛТ

Нийгмийн ажлын практикт жендерийн тэгш бус байдлыг илрүүлэх, жендерийн мэдрэмжтэй нийгмийн ажлын үйлчилгээ үзүүлэх асуудлыг тодорхойлох нь чухал ач холбогдолтой. Жендерийн тэгш байдлыг бий болгохын тулд бодит байдалд дүн шинжилгээ хийх нь практик нийгмийн ажилтнуудад зөвхөн тодорхой нэг нөхцөл байдал эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ийм байдлаар нөлөөлж байна гэдгийг гаргаж ирэх бус, эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, чадавхжуулах явдал жендерийн тэгш байдлыг тогтоох нь чухал юм. Нийгмийн ажилтнууд жендерийн тэгш бус байдлыг хувь хүн, үйлчлүүлэгч, гэр бүл, бүлэг олон нийтийн түвшинд үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүлээн зөвшөөрч жендерийн мэдрэмжтэй ажиллах нь нийгмийн ажлын ёс зүйн суурь зарчим, хэм хэмжээтэй нийцэж байдаг учраас ялгаварлан гадуурхалтгүй нийгмийн үйлчилгээ үзүүлэх, нийгмийн шударга ёсыг тогтооход нөлөөлдөг.

Хувь хүнтэй ажиллах нийгмийн ажил, харилцаа холбоо тогтоох, нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх үе шатад жендерийн мэдрэмжтэй хандах: Нийгмийн ажлын үйлчилгээ авч буй үйлчлүүлэгчдийн дийлэнх нь зорилтот бүлгийнхэн (ганц бие ахмадууд, өрх толгойлсон эхчүүд, олон хүүхэдтэй эхчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн эцэг эх, хорих ял шийтгүүлсэн хоригдол, ЛГБТ хүн, хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч, мансууруулах бодис, цахим тоглоомд донтогчид, ажилгүйчүүд) байдаг. Тэд гэр бүлийн хүчирхийлэл, сэтгэл зүйн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, жендерт суурилсан хүчирхийлэл, жендерийн тэгш бус байдалд байнга өртөж, нийгмийн хөгжлийн үр шимээс орхигдсоор байна.

Гэр бүлтэй ажиллах нийгмийн ажлын үйлчилгээнд практик нийгмийн ажилтан жендерийн мэдрэмжтэй хандах: Манай улсад хэрэгжиж буй Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай, Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгаллын тухай, Нийгмийн халамжийн тухай хууль болон бусад хууль, тогтоомжид хүчирхийлэл дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хариу үйлчилгээ үзүүлэхэд нийгмийн ажилтнуудын үүргийг тусгасан байна.

Бүлэгтэй ажиллах нийгмийн ажлын үйлчилгээнд жендерийн мэдрэмжтэй хандах: Өсвөр насны хүүхдүүд, гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч хүүхэд эмэгтэйчүүд, хүчирхийлэл үйлдэгч эрэгтэйчүүд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ЛГБТ үйлчлүүлэгч зэрэг асуудал бэрхшээлээ тээж яваа хүмүүст дэмжлэг туслалцаа үзүүлэхэд жендерийн мэдрэмжтэй байх тэдний эрхэм чанарыг хүндэтгэх нь хандлагатай мэргэжилтэн байх шаардлагаас үүдэлтэй байна.

САНАЛ

Нийгмийн ажилтан мэргэжлээр суралцаж буй оюутнуудад хувьд жендерт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн, ажлын байрны зэрэг бүхий л хэлбэрийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх болон хүчирхийллийн хохирогч, даван туулагчдад шаардлагатай нийгмийн халамж, хамгаллын үйлчилгээг үзүүлэх

чиглэлээр өндөр мэдлэг, хандлага, ур чадварыг эзэмшсэн байхад анхаарч жендерийн агуулга бүхий бие даасан хичээлийг орж, жендерийн тухай мэдлэг, хандлагатай мэргэжилтэн бэлтгэх,

Практик нийгмийн ажилтнууд жендерийн мэдрэмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх арга зүйгээр хангах, ур чадварыг эзэмшүүлэх зорилгоор мэргэшүүлэх сургалтыг хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй явуулдаг байх,

Нийгмийн салбарын тулгамдсан асуудал болж буй жендерт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хохирогчийг хамгаалах, тэднийг нийгэм, сэтгэл зүйн хувьд нөхөн сэргээхэд олон талт оролцоо хүчин чармайлт шаардлагатайг хүлээн зөвшөөрч нийгмийн ажил, сэтгэл судлал, хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх, нийгмийн халамжийн зэрэг салбар дундын хамтын ажиллагаа, тэдгээрийн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

Гэр бүлийн хүрээнд эрэгтэйчүүдийг эмэгтэйчүүдтэй адил тэгш хамтрагч байж оролцуулах талаар зохих хууль, дүрэм боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлага байсаар байна. тухайлбал гэр бүлийн тэгш эрх, эдийн засгийн шударга ёсыг дэмжин дэлгэрүүлэх үүрэгтэй хөдөлмөрийн хуулийн хүрээнд хэрэгжүүлэх ёстой. Үүнд тэгш бөгөөд шударга хөдөлмөрийн хөлс, тэгш бөгөөд ажлын баталгаатай тэгш цалин хөлстэй амралт, сайжруулсан ажлын нөхцөл, ажлын байрны сургалт, нийцтэй ажил зэргийг зохицуулсан бодлоготой байх.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Т.Бүрэнжаргал (2017). Нийгмийн ажлын мэргэжлийн ёс зүй. Улаанбаатар.
- Т.Бүрэнжаргал, С.Хандмаа нар “Жендер ба нийгмийн ажил” УБ 2021 он
- Т.Цэндсүрэн (2008). Хувь хүн, гэр бүлтэй ажиллах нийгмийн ажил. Улаанбаатар.
- М.Батбаатар, А.Батхишиг, Ш.Оюунханд, Г.Түмэннаст (2019). Жендерт суурилсан хүчирхийлэл ба нийгмийн ажлын арга зүй сургалтын гарын авлага. Улаанбаатар.
- Ж.Занаа, О.Оюунцэцэг, Б.Онон, Т.Амгалан (2018). Жендер ба бодлого төлөвлөлт. Улаанбаатар
- Т.Амаржаргал, С.Түмэндэлгэр (2008). Жендерийн тэгш эрх хөгжлийн агуулга болох нь. Улаанбаатар
- Мартин Маргер. Нийгмийн тэгш бус байдал. Загвар ба үйл явц. Mc Mc Mgraw Hill (2001),
- www.social worker.org/ practice/ adolescent health/ah0102.asp www.12

“ХОРИГДЛЫГ ГЭР БҮЛД НЬ ТУЛГУУРЛАН НИЙГЭМШҮҮЛЭХ АЖЛЫН АЧ ХОЛБОГДОЛ”

THE IMPORTANCE OF SOCIALIZATION OF PRISONERS TO FAMILIES



С.Уганбаатар

Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш, хошууч

Хураангуй: 2015 оны Эрүүгийн хуульд “Эрүүгийн хариуцлагын зорилго нь ...гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэхэд оршино”[99] хэмээн заасан нь хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын ач холбогдлыг хуульчилж өгсөн хамгийн дэвшилтэт алхам болсон. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд “Хорих ял эдэлж байгаа ялтанг хоригдол гэнэ”[100] хэмээн заасан. Хоригдол хүн хэдийгээр гэр бүлээсээ тусгаарлагдан, гэр бүлийн гишүүдээсээ хол, тодорхой эрхүүдээ хязгаарлуулж хорих ял эдэлж байгаа хэдий ч гэр бүлийн гишүүн хэвээрээ л байдаг. Хүн заавал орон гэртээ, хашаа байшиндаа, эсвэл орон сууцандаа гэр бүлийн гишүүдтэйгээ нэг дор, хамт амьдарч байж л гэр бүлдээ харьяалагдана гэсэн үг биш. Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулахдаа тэрхүү “гэр бүл” хэмээх үнэт зүйлтэй нь хамтад нь судалж, үйлчилгээ үзүүлэх нь нэн чухал билээ.

Abstract: In the Criminal Code, "The purpose of criminal liability is is to socialize the person who committed the crime It was the most progressive step that legitimized the importance of prisoner socialization The Law on Execution of Court Decision states that "Prisoner is a convict who is serving a prison sentence" stated. A prisoner is still a member of the family, even though he is separated from his family, away from family members, and serving a prison sentence with certain rights restricted It does not mean that a person belongs to a family only if he lives together with his family members in a house, a house, or an apartment. When organizing the socialization of prisoners, it is very important to study and provide services together with the value of the "family".

Түлхүүр үгс: Нийгэмшүүлэх ажил, гэр бүлийн тухай ойлголт.

Keywords: Concept of social work and family.

[99] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл // Эрүүгийн хууль. 2015
[100] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл // Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017

ОРШИЛ

Хүн бол нийгмийн амьтан бөгөөд нийгмийг бүтээгч эх юм. Хүн байгаа газарт нийгэм оршин тогтнож байдаг. Нийгмийг бүтээгч хүн нь ямар нэгэн байдлаар гэр бүлд харьяалагдаж, гишүүн нь болж амьдардаг. Энэ нь чухамдаа Л.Берталанфийн “системийн онол” үзэл баримтлалаар маш тодорхой тайлбарлагдана. Нөгөө талаас хорих анги бол нэг төрлийн нийгэм, нийгмийн нэг хэлбэр бөгөөд хоригдлын ял эдэлж буй орчин нөхцөл, тэнд амьдарч буй бусад хоригдлууд, алба хаагчид, хамаарал бүхий этгээд ч тэрхүү нийгэмд харьяалагдаж, тэрхүү нийгэм гэх “систем”-ийн нэг хэсэгт тооцогдоно. Өрөөсгөлөөр ойлгоход бас нэгэн гэр бүл ч гэж нэрлэгдэх боломжтой. Гэхдээ гэр бүл гэдэг ойлголтыг хэрхэн ойлгохоос шалтгаална.

Тиймээс л хоригдлыг гэр бүлд нь тулгуурлан нийгэмшүүлэх ажлыг сайтар ойлгож ухаарах нь маш чухал. Хоригдолд мэргэжил, боловсрол эзэмшүүлж, эерэг зан үйл төлөвшүүлэх системчилсэн сургалтад хамруулан, гэмт санаа бодлоос нь татгалзуулах төрөл бүрийн нөлөөллийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь нийгэмшүүлэх ажлын салшгүй чухал ойлголтууд мөн боловч тэдгээрийн үндэс суурь нь гагцхүү гэр бүл, гэр бүлийн халуун дотно уур амьсгал, нандин итгэлцэлд тулгуурласан юугаар ч үнэлж баршгүй үнэ цэнтэй харилцаа холбоо билээ.

Судалгааны ач холбогдол

Хоригдлыг гэр бүлд нь тулгуурлан нийгэмшүүлэх ажлын ач холбогдлыг судалснаар хорих байгууллагын ажилтнууд хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажил, үйлчилгээг зохион байгуулахдаа тэдний гэр бүлийн үзэл баримтлал, үнэт зүйлсэд нь тулгуурлан үйлчилгээ үзүүлж, нийгэмшүүлэх ажлын бодит үр дүнд хүрээсэй гэсэн итгэл найдварыг тээж энэхүү илтгэлийг бичлээ.

Судалгааны арга зүй

Энэхүү судалгааг:

- Сэдэвтэй холбоотой хууль, эрх зүйн болон онолын баримт бичгүүдийг судлах;
- Хоригдолтой хийсэн уулзалт, ярилцлага /ганцаарчилсан болон бүлгийн/-ын тэмдэглэл, бодит кейс, баримтад тулгуурлах;
- Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажилтай холбоотой бусад улс орны туршлагыг судлах.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Судалгааны ажлын үндсэн агуулгын хүрээнд:

1. Гэр бүлийн тухай ойлголт, системийн онолын үзэл баримтлал;

2. Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын тухай, ШШГТ хууль, Хорих ангийн дотоод журамд зааснаар хоригдлын гэр бүлтэйгээ харьцах эрх зүйн боломжийн талаар;
3. Гэр бүлийн харилцаа хоригдлын нийгэмших үйл явцад хэрхэн нөлөөлдөг талаар;
4. Гэр бүлийн харилцаагүй, эргэлт уулзалтгүй хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын тухай зэрэг агуулгуудыг судалж үзлээ.

Гэр бүлийн тухай ойлголт, системийн онолын үзэл баримтлал

Гэр бүл гэж хамтдаа амьдардаг, бие биетэйгээ ямар нэгэн холбоотой (цусан холбоотой, гэрлэсэн г.м.) бүлэг хүмүүс буюу амьтдыг (зарим амьтад нь үр төлөө асарч гэр бүлтэй төсөөтэй зүйлийг бүрдүүлдэг) хэлнэ. Гэр бүлийн анхдагч үүрэг нь үр удмаа нөхөж үйлдвэрлэх, өсгөж хүмүүжүүлэх явдал юм.

Гэрлэлт болон үрчлэлтэд суурилсан, хүмүүсийн харилцааг гэр бүл гэнэ. Гэр бүл нь нийгмийн бичил хэлбэр мөн. Гэр бүлийн зохион байгуулалт буюу гэр бүлийн тогтолцоог чулуун зэвсгийн үеэс үүсэлтэй гэж үздэг бөгөөд үүнээс өмнө гэр бүл болох явдал замбараагүй байснаас цус ойртолт элбэг байжээ.[101]

Эдгээрээс үзэхэд гэр бүл хэмээх ойлголт нь 2-оос дээш хүний бүрэлдэхүүнтэй, хоорондын хамааралт харилцаа бүхий нийгмийн бичил бүлгийн шинжийг агуулсан байна.

Монгол улсын Гэр бүлийн тухай хуульд “гэр бүл гэж гэрлэлтийн үр дүнд буй болсон, эд хөрөнгийн бус амины болон эд хөрөнгийн эрх, үүргээр холбогдсон хамтын амьдрал бүхий гэр бүлийн гишүүдийг” ойлгох талаар, “Гэр бүл нь нийгмийн үндсэн нэгж мөн” хэмээн тус тус тунхагласан.[102]

Манай улсад гэр бүлийн систем хамгийн сонгодог утгаар хөгжсөн гэж үзэж болно. Учир юу гэвэл Монгол хүн гэр бүлсэг /гэрсэг/ шинж чанартай төдийгүй хамаатан садан, цусан төрлийн харилцаа холбоо болон нэг хонхор, дов жалганы үзэл /ярианы хэллэг/-ийг эрхэмлэдэг. Мөн өргөжсөн гэр бүлийн шинжийг хамгийн сонгодог утгаар нь хөгжүүлсэн. Өөрөөр хэлбэл нэг гэр бүлд эцэг эх, хүүхдүүд, тэдний ач зээ, эсвэл өвөө эмээ нь нэг дор, нэг ам бүл болж амьдрах тохиолдол түгээмэл байдаг. Тиймээс Монгол хүнийг нийгэмшүүлэх, гэмт санаа бодлоос нь татгалзуулахын тулд “гэр бүл” хэмээх тэрхүү “үнэт зүйл”-д нь тулгуурлан, тэдний дэмжлэг туслалцааг авч хамтран ажиллах нь нэн чухал.

Тэгвэл систем гэж юу вэ? Систем гэдэг нь нэгтгэх, нэг дор байрлуулах, хамтад нь авч үзэх, өөр хоорондоо уялдаа холбоо бүхий нэгж хэсгүүдийн нийлбэр

[101] “Википедиа” чөлөөт нэвтэрхий толь. Цахим хаяг.
[102] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл // Гэр бүлийн тухай хууль.

цогц гэсэн утга бүхий “systema” гэсэн грек үгнээс гаралтай. Энэ үгийг тайлбар толь бичгүүдэд дараах байдлаар тайлбарласан байдаг. “Систем нь өөр хоорондоо харилцан холбоотой буюу харилцан хамааралтай нэгжүүдийн цуглуулга. Харин дэд систем гэдэг нь ямар нэгэн системийн хэсэг болж буй систем юм” хэмээн тодорхойлсон байдаг “Нэгэн цогц байдлаар ажиллах зүйлс буюу хэсгүүдийн бүлэг” хэмээн тодорхойлжээ. Системүүдийг байгалийн болон хүний гараар бүтээгдсэн (загварчлагдсан) хэмээн хуваан үздэг. Хүний гараар бүтээгдсэн системүүд гол төлөв тодорхой зорилго, багц зорилтуудтай байдаг бол байгалийн системүүд тодорхой зорилгогүй хэр нь харьцангуй тогтвортой, уян хатан бөгөөд үр ашигтай байдаг. Байгалийн төрөл бүрийн системүүд байдаг.

Систем гэсэн ойлголтыг хамгийн энгийнээр “Систем нь өөр хоорондоо харилцан холбоотой хэсгүүдийн олонлог” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Систем бүр бие биенээсээ хамаарсан, уялдаа холбоотой элементүүдээс (дэд системүүдээс) тогтож, өөрийг нь хүрээлэн буй орчноос өгөгдөл мэдээлэл хүлээн авч, өөрийн төлөв байдлыг илэрхийлдэг. Системийг хүрээлж буй орчныг системийн орчин гэнэ. Аливаа систем нь орчинтойгоо байнга харилцан үйлчлэлцэж байдаг төдийгүй үйлчлэх орчноосоо хамааран байнга хувьсан өөрчлөгдөж байдаг. Систем нь том системийн бүрэлдэхүүн хэсэг байхаас гадна өөртөө дэд хэсгүүд буюу дэд системүүдийг агуулж болно.[103]

Гэр бүлийг нэгэн систем гэж үзвэл гэр бүлийн гишүүн /хоригдол/ нь тэрхүү системийг бүрдүүлэгч нэг хэсэг нь юм. Хоригдол ямар нэгэн байдлаар гэр бүлд харьяалагдаж байдаг тул гэр бүлийн бусад гишүүдтэйгээ гэр бүлийн харилцан хамаарлаар холбогдож бие биенээсээ шалтгаалж байдаг. “Систем нь өөр хоорондоо харилцан холбоотой хэсгүүдийн олонлог” хэмээх тодорхойлолтод анхаарлаа хандуулж, түүний мөн чанарыг сайтар тунгаан бодох нь чухал. Хоригдол хэдийгээр гэр бүлээсээ тусгаарлагдсан газарт тодорхой хугацаанд тусдаа байгаа хэдий ч суллагдан гарсны дараа эргээд л гэр бүлдээ ирэх төдийгүй тэнд байх хугацаандаа ч гэр бүлийн гишүүн хэвээр байдаг.

ШШГТ хуульд зааснаар хоригдлын гэр бүлтэйгээ харьцах эрх зүйн боломжийн талаар:

Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын талаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд дараах байдлаар тусгасан. Үүнд:

218 дугаар зүйл. Нийгэмшүүлэх ажил

“Хорих байгууллагад явуулах нийгэмшүүлэх ажлын хүрээнд хоригдол хорих ангид ял эдлэх бүхий л хугацааг хамарсан, хоригдолд нийгмийн харилцаанд ухамсартайгаар бие даан оролцоход дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах, хөгжүүлэх,

[103] Амарбаясгалан, Р. Онош. 2006

хууль дээдлэх төлөвшлийг бий болгоход чиглэсэн нийгэмшүүлэх мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлнэ.”

“Хорих анги нь нийгэмшүүлэх ажлын мэргэшсэн нэгжтэй байх бөгөөд хоригдлыг хорих ангид хүлээн авмагц нийгэмшүүлэх мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж, түүнд үндэслэн нийгэмшүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх төлөвлөгөө боловсруулж ажиллана.”

219 дүгээр зүйл. Нийгэмшүүлэх ажлын хэлбэр, зохион байгуулалт

“Хоригдлыг эрх зүйн мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн дадлага, мэргэжлийн баримжаа олгох, ур чадвар, мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх, ардын уламжлалт зан үйлд сургах болон хүсэл, сонирхолд нь үндэслэн эерэг зан үйлд төлөвшүүлэх бусад хэлбэрээр нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулна.”

“Нийгэмшүүлэх ажилд хорих ангийн алба хаагчаас гадна бусад байгууллага, иргэнийг оролцуулж болно.”

“Нийгэмшүүлэх ажлыг хоригдлын үйлдсэн гэмт хэргийн болон түүний хувийн байдал, нас, хүйс, ял эдлүүлэх нөхцөлийг харгалзан ганцаарчилсан, бүлгийн, эсхүл нийтэд чиглэсэн хэлбэрээр тусгай хөтөлбөр боловсруулж үе шаттай, ялгамжтай зохион байгуулна. Нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулахад хорих анги, алба хаагч, бусад байгууллага, албан тушаалтнаас хууль тогтоомжид заасан эрх хэмжээний хүрээнд туслалцаа авч болно.”

“Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлыг ял эдлүүлэх ажиллагааг хөдөлмөр, сургалттай хослуулах, хоригдлын бүтээлч ажиллагаа, ур ашигтай санаачилгыг дэмжих, ёс зүй, сэтгэл зүйн нөлөөллийг хорих ангийн дэглэм, зэрэглэлийн онцлогийг харгалзан зохион байгуулна.”[6]

Хуулийн эдгээр зүйл заалтаас харахад хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажилд алба хаагч, бусад байгууллага, иргэнийг татан оролцуулж болох тухай заасан боловч түүний гэр бүлийг татан оролцуулах, гэр бүлийн үнэт зүйлд нь тулгуурлан нийгэмшүүлэх ажил, үйлчилгээг зохион байгуулж болох тухай тусгаагүй байна. Энэ нь хоригдлыг гэр бүлд нь тулгуурлан нийгэмшүүлэх ажлын судалгаа шинжилгээг сайтар хийж, ач холбогдлыг нь таниулан ойлгуулах ажил дутмаг байгаагийн нэг илрэл юм. Харин “хоригдол хорих ангид ял эдлэх бүхий л хугацааг хамарсан” хэмээн заасан явдал нь хоригдол ял эдэлж эхлэхээс авхуулаад л түүнийг суллагдан гарахад нь бэлтгэх шаардлагатайг харуулж байна.

Хоригдлыг гэр бүлийн гишүүдтэй нь уулзуулах, тэднийг гэр бүлтэй нь харилцаа холбоотой байлгах талаар дараах байдлаар тусгасан. Үүнд: Хоригдлын хорих ял эдлэх дэглэм, зэрэглэлээс хамаарч уулзалт хийх, утсаар ярих, илгээмж, захидлаар харилцах хугацааг ялгамжтай байдлаар зохион байгуулсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 198 дугаар зүйл: Нээлттэй хорих анги

“Нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 30 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж болох бөгөөд түр хугацааны уулзалт хийх, захидал илгээх, илгээмж авах, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй.”

“Нээлттэй хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 7 хоногт нэг удаа түр, 45 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 7 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болох бөгөөд захидал илгээх тоог хязгаарлахгүй.”

Хуулийн 199 дүгээр зүйл: Хаалттай хорих анги

“Хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол нь 60 хоногт нэг удаа түр, 90 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 30 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болно.”

“Хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 90 хоногт нэг удаа түр, 120 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 60 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болно.”[7]

Түр ба удаан хугацааны уулзалт авах нь хоригдлуудын гэр бүлтэйгээ хамт байх хамгийн том боломж юм. Хорих ялын дэглэм, зэрэглэлээс хамаарч хоорондын хугацаа нь харилцан адилгүй байдаг бөгөөд энэ нь тэдний сэтгэл зүйд маш их нөлөөллийг бий болгодог. Гэр бүлээс нь эргэлт уулзалт тогтмол ирдэг хоригдлуудын хувьд хуульд заасан дээрх хугацаанд уулзалт хийх нь тэдний сэтгэл зүйд сайнаар нөлөөлж нийгэмшил, төлөвшилд нь эерэг нөлөөллийг бий болгодог. Нийгмийн ажилтан “Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын төлөвлөгөө”-дөө тэдний гэр бүлийн гишүүдтэй хамтарч ажиллах тухай хэсгийг заавал тусгаж, эргэлт уулзалтаар ирсэн үед нь гэр бүлийн гишүүдтэй нь уулзалт зохион байгуулж байх нь чухал.

Утсаар ярих, илгээмж авах, захидлаар харилцах зэрэг нь хоригдлын гэр бүлтэйгээ харилцах хуулиар олгогдсон үндсэн эрхүүдийн нэг бөгөөд холбогдох хууль, журамд заасан хугацаанд харилцаа холбоо тогтоож, эрхээ эдлэх нь тэдэнд сэтгэл санааны тайвшрал авах боломжийг олгодог. Хорих анги хоригдлын эдгээр эрхүүдийг хязгаарласан ямар ч үйлдлийг таслан зогсоож, нөхцөл боломжоор хангах нь маш чухал.

ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар “Цахим уулзалт зохион байгуулах журам”-ыг баталж, хэрэгжилтийг хангаж эхэлсэн нь гэр бүлээсээ хол ял эдэлж буй, уулзалтаар ирэх боломжгүй хоригдлуудын нийгэмшилд эергээр нөлөөлсөн маш дэвшилтэт алхам болсон.

Гэр бүлийн харилцаа хоригдлын нийгэмших үйл явцад хэрхэн нөлөөлдөг талаар:

Судалгаанаас үзэхэд давтан гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлуудын 80% нь ямар нэгэн байдлаар гэр бүлийн харилцаа холбоо сул, гэр бүлийн гишүүдтэйгээ

таарамжгүй харилцаатай эсвэл огт гэр бүлийн харилцаагүй байдаг байна. Тэднийг олон удаа, дахин давтан гэмт хэрэг үйлдэх тусам нь гэр бүлийн гишүүд нь харилцаагаа хөндийрүүлж, таарамжгүй харьцаатай болж, улмаар харилцаагаа таслах хүртэл сөрөг үр дагаварт хүрдэг. Гэр бүлийн дэмжлэг туслалцаагүй хоригдол сэтгэл санааны хувьд тогтворгүй болж энэ байдал нь даамжирсаар дахин давтан гэмт хэрэг үйлдэх, ял эдлэх хугацаандаа зөрчилд холбогдох шалтгаан болно.

Харин эсрэгээрээ гэр бүлтэйгээ харилцаа сайтай, тогтмол уулзалт хийж илгээмж авч утсаар харилцдаг хоригдлуудын хувьд ял эдлэх хугацаандаа аль болох ажил хөдөлмөр, сургалт, нийгэмшүүлэх ажилд идэвхтэй оролцон шагналын хоногоор урамшуулагдаж богино хугацаанд гэр бүлдээ очихыг эрмэлзэнэ. Гэр бүл нь амьдралын боломж тааруухан, санхүүгийн дэмжлэг туслалцаа бага байлаа ч өөрөө цалинтай хөдөлмөр эрхэлж ахуйн хэрэгцээний зүйлсээ худалдан авах санхүүгийн эх үүсвэртэй байж “амиа борлуулах”-ыг л хичээдэг.

Улмаар зарим нь цалингаасаа хохирол төлбөрөө бүрэн барагдуулж, улмаар гэр бүлийн гишүүддээ холбогдох журмын хүрээнд мөнгө шилжүүлж амьдрал ахуйд нь дэмжлэг болох ч тохиолдол элбэг байдаг.

Зарим хоригдлуудын хувьд гэр бүлийн гишүүд нь /эцэг, эх, ах, эгч, дүү, төрөл садан/ хорих ял эдэлж байгаа /хамт эсвэл өөр хорих ангид/ тохиолдол бий. Харин тэдгээр хоригдлуудын гэр бүлийн харилцаа нь зарим тохиолдолд тэдний нийгэмшил, төлөвшилд сөргөөр нөлөөлөх хандлага ажиглагддаг. Тэд буруу, сөрөг зүйл дээр санаа нэгдэж, гэр бүлийн итгэлцэл, харилцаа холбоогоо сөргөөр ашиглан нийгэмд аюултай үйлдэл хийж болзошгүй төдийгүй заримдаа тийм бодит кейс ч тохиолддог.

Кейс-1. Хоригдол Ч.Ц нь 3 удаагийн ял шийтгэлтэй бөгөөд хамгийн сүүлд 2009 онд танхайн гэмт хэрэгт шийтгэгдэн ял эдэлж байгаад 2017 онд тус ангиас суллагдсан. Тэрээр багаасаа өнчин өссөн, эцэг, эхээ мэдэхгүй бөгөөд асрамжийн газраар хүмүүжиж ирсэн. Удаа дараа танхайн гэмт хэрэгт шийтгэгдэж байсан тул Онц аюултай гэмт хэрэгтнээр тооцогдож Хорих 439 дүгээр “Онцгой” дэглэмтэй хорих ангид ял эдэлж байгаад тус ангид 2014 онд ирсэн. Түүнийг хариуцсан нийгмийн ажилтан түүний амьдарч байсан асрамжийн төвтэй холбогдож, хамаатан садныг нь судлан, олж харилцаа холбоо тогтоосны үндсэн дээр ойрын хамаатныг нь эргэлт уулзалтаар уулзуулж, “гэр бүл зохиож сайхан амьдрах” тухай ярилцсан байна. Улмаар түүнийг багын найзтай нь уулзуулан, зуучилж гэрлэлтийг нь батлуулан “гэр бүл”-тэй болгосон бөгөөд тэрээр хугацааны өмнө суллагдаж одоогоор тогтсон ажилтай, эхнэр 2 хүүхдийн хамт сайн сайхан амьдарч байгаа билээ.

Дээрх тохиолдлоос үзэхэд хоригдлын ухамсарт “гэр бүл” хэмээх үнэ цэнэтэй ойлголтыг төлөвшүүлж, хүний ёсонд гэр бүлийн харилцаа хамгийн чухал

болохыг ойлгуулан ухамсарлуулж чадвал тэр л жинхэнэ сайн нийгэмшил болдог нь харагдаж байна. Хүн нэгэнт л гэр бүлийн гишүүн болж нийгмийн харилцаанд оролцож амьдрах жамтай “Нийгмийн амьтан” тул гагцхүү тэр л ёсонд нь тулгуурлан нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулах нь хамгийн үр дүнтэй арга юм.

Гэр бүлийн харилцаагүй, эргэлт уулзалтгүй хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын тухай

Хорих ял эдэлж буй гэр бүлийн харилцаа холбоо сул, эргэлт уулзалтгүй хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажилд ихээхэн хүндрэл бэрхшээл тулгардаг. Тэд хорих ял эдлэх хугацаандаа төдийгүй суллагдан гарсны дараа нийгэмд дасан зохицож чадахгүй дахин давтан гэмт хэрэг үйлдэх тохиолдол түгээмэл тохиолддог. Зарим нь гэмт хэрэг үйлдэхэд хамтарч оролцсон этгээд /хам хэрэгтэн эсвэл гал хам/-ийг “гэр бүлийн гишүүн”-ээ болгож, суллагдан гарсны дараа хамт амьдрах тухай ч төлөвлөсөн байх нь бий. Эдгээр тохиолдолд хоригдлуудыг нийгэмд суллагдан гарахаас нь өмнө гэр бүлийн харилцаа, “амьдрал зохиох”-ын ач холбогдлыг ойлгуулах ухуулга, сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

Тэдэнд хорих ял эдлэх хугацаанд нь ШШГТ хуульд заасан “эрх зүйн мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн дадлага, мэргэжлийн баримжаа олгох, ур чадвар, мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх, ардын уламжлалт зан үйлд сургах болон хүсэл, сонирхолд нь үндэслэн эрэг зан үйлд төлөвшүүлэх бусад хэлбэрээр нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулдаг” боловч гэр бүлийн үнэ цэнтэй харилцааны ач холбогдлыг ойлгоогүй, суллагдан гарсны дараа гэр бүлийн нэг гишүүн болж амьдрах тухайгаа ухамсарлаагүй тохиолдолд нийгэмшүүлэх ажлын үр дүн нь хангалтгүй, хий дэмий зүйл болж хувирдаг. Учир нь тэрхүү хоригдол суллагдан гарсны дараа ямар нэгэн байдлаар “гэр бүл”-д харьяалагдаж, гэр бүлийн харилцаа үүсгэдэг бөгөөд энэ л арга техникт суралцаагүй тохиолдолд дахиад л нийгмийн хэм хэмжээг зөрчих “эрсдэл”-тэй нүүр тулдаг.

Гэр бүлийн харилцаагүй хоригдлын гэр бүлийн харилцааг эргэн сэргээх ажил зохион байгуулах нь хоригдлын нийгэмшилд маш эергээр нөлөөлдөг. Тухайлбал:

Кейс-2. Хаалттай дэглэмийн хоригдол С.Ө нь 4 удаагийн ял шийтгэлтэй. 2007 оноос гэр бүлээсээ харилцаагаа хөндийрүүлж эцэг, эхтэйгээ 11 жил уулзалгүй хулгайн гэмт хэрэгт холбогдож явсаар иржээ. Энэ хугацаанд түүний эцэг нь нас барж, эх нь амьдралын боломж тааруу тул хүүгээ төдийлөн хайж, эрж уулзах боломжгүй байлаа. 2018 онд хорих ангийн хүний нөөцийн ажилтан, нийгмийн ажилтан нар хамтран судалгаа хийж ажилласны үр дүнд хоригдол С.Ө-ийн эхийг Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүрэг “Улиастай”-д амьдардаг талаар олж мэджээ. Тэд “Хүний эрхийн өдөр”-ийг тохиолдуулан түүний өндөр настай эхийн гэрт нь очиж, уулзан хүүтэйгээ уулзах талаар саналыг тавьж зөвшөөрүүлсэн байна. Ийнхүү ажилтнууд хорих ангиас унаагаар үйлчлэн, тодорхой хэмжээний

санхүүжилтийг гаргаж эхийг нь хорих ангийн байршилд авч ирэн 11 жил уулзаагүй хүүтэй нь уулзуулах ажлыг зохион байгуулсан бөгөөд тэр гэр бүлийн халуун дотно харилцааг эргэн сэргээж, хүүг нь дахин гэмт хэрэг үйлдэх эрсдэлт байдлаас урьдчилан сэргийлж чадсан юм. Одоо эх, хүү 2 гэр бүлээрээ Улаанбаатар хотод сайн сайхан амьдарч байна.

Практикт хоригдлыг хугацаанаас өмнө суллаж, хяналт тогтоох асуудлыг шийдвэрлэхдээ тухайн хоригдлыг суллагдан гарсны дараа оршин суух хаяг, газрын тодорхойлолт, хүлээж авах гэр бүлийн гишүүд, тэдний утасны дугаар, ажлын газрын тодорхойлолт /аж ахуйн нэгж, байгууллагын албан ёсны баталгаа бүхий/ зэргийг ар гэрээс нь хүлээн авч, баталгаа гаргуулсны дараа шүүхээр хэлэлцүүлэн шийдвэрлэдэг. Энэ нь хоригдол суллагдан гарсны дараа тухайн хоригдол ямар нэгэн байдлаар нийгмийн хэм хэмжээг зөрчих, дахин давтан гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдохоос урьдчилан сэргийлсэн эерэг арга хэмжээ билээ. Гэтэл гэр бүлийн харилцаагүй, эргэлт уулзалтгүй хоригдлуудын хувьд хугацаанаас өмнө суллагдаж, хяналт тогтоох эрх нь дээрх шаардлагаас болж хаагдмал байдалд ордог. Зөвхөн хугацаанаас өмнө суллаж, хяналт тогтоох асуудалд гэр бүлийн байдлыг нь анхаарч үзэх бус хоригдлын хорих ялын дэглэм, зэрэглэлийг хөнгөрүүлэх, хоригдлыг хорих ангийн байршлаас гадуур хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудалд ч үүнийг анхаарч ажиллах нь чухал.

АНУ-ын туршлагаас үзэхэд хоригдлуудын үйлдсэн гэмт хэргийн шинж байдал, нийгмийн хор аюул, хувь хүний нийгэмшил, төлөвшил, гэр бүлийн харилцаа холбооноос нь хамаарч тэднийг Halfway House буюу түр байрлуулах төвүүдэд хуваарилан аль болох нийгэмд ойр байлгаж ажил хөдөлмөр эрхлүүлэн, сэтгэл зүйн үйлчилгээнүүдэд хамруулдаг. Тухайн төвдөө хоригдол дунджаар 18 сарын хугацаанд байрлах бөгөөд тэндээ ажил хөдөлмөр эрхэлж, цалингаасаа хуримтлал үүсгэдэг төдийгүй тодорхой хугацаанд гэр бүлдээ очиж харилцаа холбоогоо сайжруулах боломжтой талаар хуульчилж өгсөн. Хоригдол энэ төвөөс мөн л хугацааны өмнө суллагдах боломжтой бөгөөд уг асуудлыг авч хэлэлцүүлэхдээ харьяа орон нутгаас нь томилогдсон комисс, шаардлагатай тохиолдолд гэр бүлийн гишүүнийг нь ч оролцуулан шийдвэрлэдэг. Энэ нь хоригдлыг суллагдан гарсны дараа дахин гэмт хэрэг үйлдэхгүй байх баталгаагаар хангасан чухал ач холбогдолтой тогтолцоо юм.

Дээрх төвөөс хоригдол суллагдан гарсны дараа тодорхой хугацаанд гэрээр нь хяналт тогтоож 1 жил тутам хаягийн бүртгэлээ баталгаажуулж байх, тодорхой газар нутагт зорчих эрхийг хязгаарлан GPS бугуйвч ашиглан байршлыг хянах тогтолцоо ч байдаг байна. Манай улсын хувьд гэр бүлийн харилцаагүй, дэмжлэг туслалцаагүй, эргэлт уулзалтгүй хоригдлуудыг байрлуулах тусгай төвүүдийг дэмжиж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тогтолцооны нэг хэсэг болгон АНУ-ын дээрх тогтолцоог өөрийн улсын хөрсөнд буулган нэвтрүүлэх нь чухал ач холбогдолтой.

Улаанбаатар хотод “Зөв амьдрах ухаан” ТББ болон шашны урсгал бүхий хэд хэдэн төвүүд байдаг боловч хуульчлагдаагүй, төрийн дэмжлэг туслалцаагүйн улмаас үйл ажиллагаа нь тийм ч хангалттай бус байгаа билээ. Мөн хугацаанаас өмнө суллаж хяналт тогтоолгосон хоригдол хэрвээ дахин гэмт хэрэг үйлдэх магадлалтай бол тодорхой газар нутагт зорчих эрхийг хязгаарлан GPS бугуйвч ашиглан байршлыг хянах тогтолцоог нэвтрүүлэх нь зүйтэй. Гэхдээ үүнийг зөвхөн хугацаанаас өмнө суллагдсан хоригдолд бус хөнгөн гэмт хэрэг үйлдсэн, анх удаа нийгмийн хэм хэмжээг зөрчсөн хүнийг аль болох гэр бүлээс нь салгахгүй, хорих анги, хорих байрны нөхцөлд дасан зохицохоос урьдчилан сэргийлж ашигладаг байх нь чухал байна. Учир нь хүнийг боломжтой л бол гэр бүлээс нь салгаж, хөндийрүүлэх нь тийм ч ач холбогдолтой зүйл биш шүү дээ.

ДҮГНЭЛТ

Хорих анги Эрүүгийн хариуцлагын зорилгыг хангаж хоригдлыг “нийгэмшүүлэх” ажлыг зохион байгуулахдаа тэдний гэр бүлд нь тулгуурлан холбогдох хууль, журмын хүрээнд үйлчилгээ үзүүлж хэвших нь илүү үр дүнтэй арга хэмээн үзэж болно. Хоригдол хорих ял эдлэх хугацаандаа ч, суллагдан гарсны дараа ч ямар нэгэн байдлаар гэр бүлд харьяалагдаж, гэр бүлийн гишүүн болж амьдардаг. Системийн онолын үзэл баримтлалаар хоригдол тэрхүү “гэр бүл” гэх нэгэн системийн гишүүн “дэд систем” бөгөөд гэр бүлийн бусад гишүүд түүнээс шалтгаалж, бие биедээ харилцан нөлөөлж байдаг. Түүнийг хорих ял эдлэх хугацаанд нь нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулахдаа “би гэр бүлдээ хэрхэн сайн сайхан амьдрах вэ? Миний эрхэмлэн нандигнах зүйл маань миний гэр бүл биш гэж үү? Би хэрхэн сайн хань, сайн эцэг /эх, ах, эгч, дүү, хүү, охин, өвөө, эмээ/ байх вэ? гэсэн асуултуудад л хамгийн сайнаар хариулах бэлтгэлийг хангуулж, гэр бүлийн нандин харилцааны талаар үзэл бодлыг төлөвшүүлэх нь чухал. Мөн ямар ч төрлийн нийгэмшүүлэх ажил зохион байгуулсан түүнийг гэр бүлээс нь огт салгалгүй хамтад нь авч үзэх, гэр бүлийн гишүүдийнх нь дэмжлэг туслалцааг авч ажиллах нь хамгийн үр дүнтэй.

Хорих ангийн удирдлага, алба хаагчид хоригдлын гэр бүлтэйгээ харилцаа холбоотой байх хуулиар олгогдсон эрхийг хэзээ ч хязгаарласан үйлдэл, нөхцөл байдал үүсгэж болохгүй. Нэг удаагийн тийм үйлдэл, нөхцөл байдал нь хоригдлын бүхий л амьдралыг хар бараан руу хөтөлж, түүнийг насаар нь гэмт хэрэгтэн болгох эрсдэл дагуулдгийг сайтар анхаарч ажиллах хэрэгтэй. Ялангуяа хоригдлын уулзалт хийх, утсаар ярих, илгээмж авах, захидлаар харилцах эрхүүд нь хоригдлын сэтгэл зүйд асар ихээр эерэг нөлөөллийг бий болгож түүнд “ганцаараа биш” мэдрэмжийг сэтгэлийн гүнээс нь ухааруулж өгдөг. Харин ч эсрэгээрээ хоригдлын гэр бүлтэйгээ харилцаа холбоотой байх бүхий л боломжийг судлан үзэж, хуулийн хүрээнд дэмжиж үйл ажиллагаа явуулах нь чухал юм.

Бүр гэр бүлгүй хоригдлуудад ч нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулахдаа суллагдан гарсны дараа ямар нэгэн байдлаар гэр бүлд харьяалагдаж амьдрах

талаар нь сайтар ойлгуулж, “Түр байр” -нд байрласан ч “Миний л гэр бүл” гэж хандах талаар ухамсарлуулахад нийгэмшүүлэх ажлыг чиглүүлэн зохион байгуулах хэрэгтэй.

НОМ ЗҮЙ

Хууль эрх зүйн баримт бичиг:

1. Эрүүгийн хууль. 2015 он.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017 он.
3. Гэр бүлийн тухай хууль. 1999 он.

Ном, хэвлэл:

1. Хорих байгууллага дахь нийгмийн ажил. Каритас Чех ОУБ. 2015 он.
2. Оношь. Р.Амарбаясгалан. 2006 он.
3. Halfway House. Katharine Noyl. 2011.

Цахим хаяг:

1. Википедиа- Чөлөөт нэвтэрхий толь

--o0o---

“СУРАЛЦАГЧДЫН СЭТГЭЛ ХӨДЛӨЛИЙН ТҮВШИН БА ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ”

STUDENTS' MENTAL MOTION LEVEL AND INTERESTING ISSUES



О.Должинсүрэн

ҮБХИС-ийн цэргийн хөгжмийн политехник коллежийн ерөнхий эрдмийн тэнхимийн багш

Хураангуй: Орчин үеийн нийгэм, технологийн хөгжлийн хурд, нийгмийн харилцааны өөрчлөлтүүд нь хүмүүсийн сэтгэл хөдлөлийг удирдах, ойлгох хэрэгцээг нэмэгдүүлж байна. Суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн түвшинг тодорхойлох нь тухайн хувь хүний суралцах үйл явц, амжилтад хэрхэн нөлөөлж байгааг судлах чухал асуудал юм. Энэхүү судалгаагаар *Монгол Улсын Консерватори сургуулийн* суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн түвшин, мөн сэтгэл хөдлөлийн 5 үндсэн чадварыг тодорхойлохыг зорилоо. Судалгааны үр дүнд суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн түвшин нь тэдний суралцах идэвх, бүтээмж, танин мэдэхүйн хөгжилд хэрхэн нөлөөлж байгааг онолын болон практик үндэслэлээр тайлбарласан болно. Мөн сэтгэл хөдлөлийг зөв удирдах арга зам, сургалтын орчинд үүсэх сэтгэл зүйн нөлөөллийг бууруулах боломжийг судалж, практикт ашиглах зөвлөмжүүдийг дэвшүүлсэн болно.

Түлхүүр үг: Сэтгэл хөдлөлийн чадамж, сэтгэл хөдлөлийн чадамжийн үндсэн 5 чадвар, өөрийгөө удирдах чадвар, өөрийгөө танин мэдэх чадвар, сэдэлжүүлэлд, бусдыг ойлгох чадвар, нийгмийн чадвар, цэргийн хөгжмийн политехник.

ОРШИЛ

Энэхүү сэдвийн хүрээнд цэргийн хөгжмийн сургууль болон энгийн хөгжмийн сургуулиудын “Сэтгэл хөдлөлийн түвшнийг харьцуулан авч үзэж, энэ оюун ухаан хүүхдийг насанд хүрэхэд нь хамгийн гол хүчин зүйл болж байдаг чухал ойлголт болохыг судлахыг зорилоо. Уг зорилгынхоо хүрээнд ЦХПК, Монгол улсын консерватори сургуулийн суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн түвшнийг харьцуулан авч үзсэн болно. Ийнхүү судалгаанд харьцуулалт хийх явцдаа цаашид анхаарвал зохих асуудлуудыг шүүн тунгаахыг хичээлээ.

Сэтгэл хөдлөлийн чадамж, сэтгэл хөдлөлийн удирдлага, хувь хүний хөгжлийн асуудал нь өнөөдрийн боловсролын орчинд онцгой ач холбогдолтой сэдэв болж байна. XXI зуунд зөвхөн академик мэдлэг төдийгүй, хувь хүний сэтгэл

хөдлөлийг таних, удирдах, нийгмийн харилцаанд үр дүнтэй оролцох чадвар амжилтын гол хүчин зүйл болж байгаа нь олон улсын судалгаагаар батлагдсан.

Энэхүү судалгааны зорилго нь Цэргийн Хөгжмийн Политехник Коллеж (ЦХПК) болон Монгол Улсын Консерватори сургуулийн суралцагчдын сэтгэлзүйн онцлог, сэтгэл хөдлөлийн чадамжийг харьцуулан шинжлэх явдал юм. Хоёр сургуулийн сургалтын орчин, хичээлийн онцлог, оюутнуудын өдөр тутмын амьдралын хэв маяг, стрессийн эх үүсвэрүүд, нийгмийн харилцаанд хэрхэн ханддаг зэрэг хүчин зүйлс нь суралцагчдын сэтгэлзүйн байдалд тодорхой нөлөө үзүүлдэг.

Судалгаанд сэтгэл хөдлөлийн чадамжийн (EQ) онолын үндэслэлүүдийг ашиглаж, суралцагчдын сэтгэл хөдлөлөө ухамсарлах, удирдах, өөрийгөө зоригжуулах, бусдыг ойлгох, нийгмийн харилцаанд оролцох чадварыг үнэлэхэд чиглэсэн юм. Энэхүү судалгаа нь зөвхөн хоёр сургуулийн суралцагчдын сэтгэлзүйн ялгааг тодорхойлоод зогсохгүй, тэдний сэтгэлзүйн хөгжлийг дэмжих, боловсролын орчинд хэрэгжүүлж болох зөвлөмжүүдийг боловсруулахад хувь нэмэр оруулах зорилготой.

Судалгааны хүрээнд дараах асуудлуудыг авч үзнэ:

1. Хоёр сургуулийн суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн чадамжийн түвшин ямар байна вэ?
2. Суралцагчдын сэтгэлзүйн ижил төстэй болон ялгаатай талуудыг юу тодорхойлж байна вэ?
3. Сэтгэл хөдлөлийн чадамжийг хөгжүүлэх ямар арга замууд байж болох вэ?

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

EQ бол сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааны түвшнийг хэмжих нэгж буюу сэтгэл хөдлөлийн чадамж юм. (Гоулман, 2020)

Сэтгэл хөдлөлийн чадамж (Emotional Intelligence, EQ) нь хувь хүний сэтгэлзүйн хөгжил, нийгмийн харилцаанд чухал нөлөөтэй хүчин зүйл юм.

Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан хэмээх ойлголтыг судлаачид дараах байдлаар тодорхойлжээ. Үүнд:

"Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан гэдэг нь хувь хүн өөрийн болон бусдын сэтгэл хөдлөлийг ойлгож, ялгаж таних, тэдгээрийг бодол, үйлдэлдээ зөв ашиглах чадвар юм." /Саловей, Майер/

"EQ гэдэг нь өөрийн болон бусдын сэтгэл хөдлөлийг удирдах, зөв зохицуулах, өөрийгөө хөгжүүлэх, нийгэмд үр дүнтэй харилцах чадвар юм." /Даниел Гоулман/.

Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан нь хувь хүний дотоод сэтгэлзүйн тэнцвэр, нийгмийн харилцааны үр дүнтэй байдал, өдөр тутмын амьдралдаа бие даан шийдвэр гаргах чадварын цогц илрэл юм. /Реувен Бар-Он/

Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан нь хүмүүсийн хоорондын болон өөрийн дотоод оюун ухаантай нягт холбоотой." /Говард Гарднер/

Судлаачид EQ-г өөр өөр өнцгөөс тайлбарласан боловч нийтлэг ойлголт нь EQ нь IQ-ээс гадна хувь хүний амжилтад голлох үүрэг гүйцэтгэдэг гэсэн дүгнэлтэд хүрдэг.

Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан гэдэг нь хувь хүний сэтгэл хөдлөлийг танин мэдэх, ойлгох, удирдах, бусдын сэтгэл хөдлөлийг мэдэрч, харилцаандаа үр дүнтэй ашиглах чадварыг хэлнэ. Энэ ойлголт нь сэтгэл судлал, танин мэдэхүйн шинжлэх ухаан, манлайлал, боловсрол зэрэг олон салбарт чухал байр суурь эзэлдэг (Гоулман, 2020).

Даниел Гоулман сэтгэл хөдлөлийн чадамжийг дараах таван үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгээр тодорхойлсон:

1. Өөрийн сэтгэл хөдлөлийг ухамсарлах: Хувийн сэтгэл хөдлөлийг таньж мэдэх, ойлгох чадвар.
2. Сэтгэл хөдлөлөө удирдах: Сөрөг сэтгэл хөдлөлийг хянах, стрессийг зохицуулах чадвар.
3. Өөрийгөө зоригжуулах: Зорилгодоо хүрэхийн тулд урам зориг, тэвчээртэй байх чадвар.
4. Эмпати буюу бусдыг ойлгох чадвар: Бусдын мэдрэмж, хэрэгцээг ойлгож, хүндэтгэх.
5. Нийгмийн харилцааны чадвар: Хамт олонтой үр дүнтэй харилцах, удирдах, багийн ажилд оролцох чадвар.

Эдгээр чадамж нь суралцагчдын сэтгэлзүйн тэнцвэрт байдал, амжилттай суралцах, нийгмийн орчинд дасан зохицох чадварт чухал нөлөө үзүүлдэг. Судалгааны ерөнхий мэдээлэл:

Хүснэгт 1. Судалгааны ерөнхий мэдээлэл

№	Ерөнхий мэдээлэл		Тайлбар	
1	Судалгаанд хамрагдаж буй сургуулийн нэр		ЦХПК	МУ-ын консерватори
2	Судалгаанд оролцогчдын тоо		42	76
4	Судалгаанд оролцогчдын нас	17 нас	85	
		18 нас	33	
5	Судалгаанд оролцогчдын хүйс	Эр	41	1
		Эм	28	48

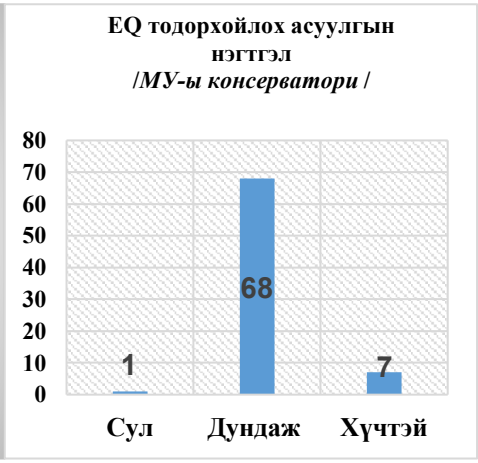
“Сэтгэл хөдлөлийн чадамж” нь сургуулиудын суралцагчдад ямар түвшинд байгааг тодорхойлоход анхаарлаа хандуулъя.

Хүснэгт №2. Сэтгэл хөдлөлийн түвшнийг тодорхойлох судалгааны харьцуулалт:

Судалгаанд хамрагдсан хүүхдийн тоо	Сул /15-34 оноо/	Дундаж /35-55 оноо/	Хүчтэй /56-75 оноо/
ЦХПК	0	40	2
МУ-ын консерватори	1	68	7
Нийт	**1**	**108**	**9**

График 1. Сэтгэл хөдлөлийн түвшнийг харьцуулан графикаас харахад:







Сурагчдын дийлэнх олонх сэтгэл хөдлөлийн дундаж түвшинд байна. Дундаж үнэлэгдсэн тохиолдолд:

✓ EQ түвшин хэвийн.

✓ Хамтран суралцагсадтайгаа ихэвчлэн сайн харилцаатай байдаг боловч зарим тохиолдолд хамтран ажиллах нь төвөгтэй санагддаг.

✓ EQ чадвараа хөгжүүлж чадвал илүү амжилтад хүрэх боломжтой юм байна.

Хүчтэй үнэлэгдсэн тохиолдолд:

✓ EQ өндөр.

- ✓ Сэтгэл хөдлөлөө удирдан чиглүүлэх гайхалтай чадвар байна.
- ✓ Судлаачдын үзэж байгаагаар EQ өндөр хүмүүс шилдэг удирдагч болох боломжтой байдаг.
- ✓ Энэхүү чадвараа тогтмол хөгжүүлэх шаардлагатай гэж тодорхойлжээ.

Сул үнэлэгдсэн тохиолдолд:

- ✓ EQ түвшин сул.
- ✓ Хөгжүүлэх шаардлагатай.
- ✓ Сэтгэл хөдлөлд хэт автдаг.
- ✓ Сэтгэл санаа хямарна гэж үздэг учраас зөрчилдөөнөөс аль болох зайлсхийдэг.
- ✓ Сэтгэл санаа тухгүй үед удаан хугацаагаар хямардаг.
- ✓ Гэхдээ санаа зоволтгүй. EQ чадварыг бүрэн хөгжүүлэх боломжтой гэжээ.

Дүгнэвэл: Суралцагчид EQ чадвараа хөгжүүлж чадвал илүү амжилтад хүрэх боломж нээлттэй байна гэж үзэж болно.

Хүснэгт №3. ЦХПК болон МУ-ын консерватори сургуулийн суралцагчдын EQ түвшний 5 чадварыг бүлэглэн тодорхойлох асуулгын анализ /хувиар/

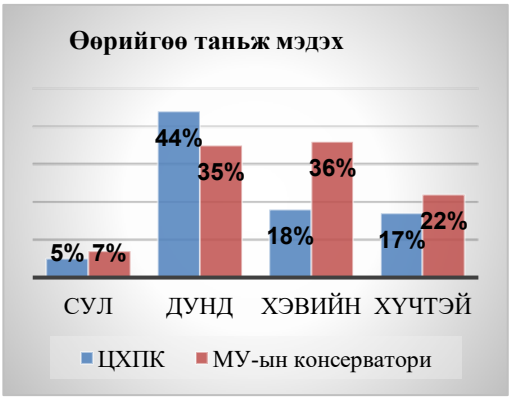
№	Түвшин		ЦХПК	МУ-ын консерватори
1	Өөрийгөө таньж мэдэх	Хүчтэй сул		
		Сул	5	7
		Дунд	44	35
		Хэвийн	18	36
		Хүчтэй	7	22
2	Өөрийгөө удирдах	Хүчтэй сул		
		Сул	19	17
		Дунд	54	54
		Хэвийн	20	22
		Хүчтэй	7	30
3	Сэдэлжүүлэлд	Хүчтэй сул		
		Сул	5	7
		Дунд	38	34
		Хэвийн	52	54
		Хүчтэй	5	4
4	Бусдыг ойлгох	Хүчтэй сул	2	1
		Сул	12	12
		Дунд	55	45
		Хэвийн	17	30

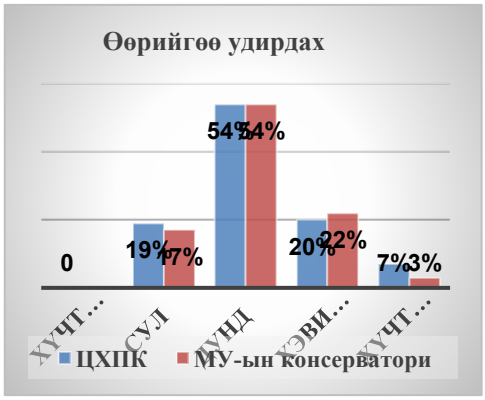
		Хүчтэй	14	12
5	Нийгмийн чадвар	Хүчтэй сул	5	2
		Сул	26	29
		Дунд	48	41
		Хэвийн	14	24
		Хүчтэй	7	4

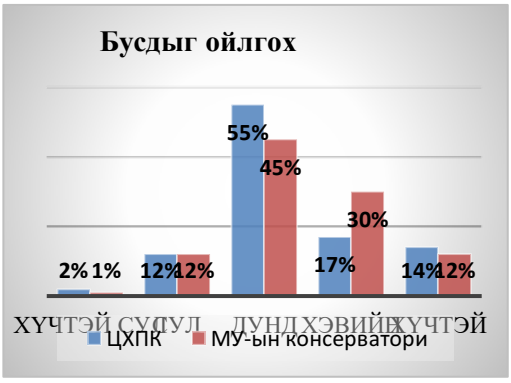
Хүснэгт №4. Нэгтгэн харуулбал: /хувиар/

Сургууль	Өөрийгөө хөгжүүлэх	Өөрийгөө удирдах	Сэдэлжүүлэлд	Бусдыг ойлгох	Нийгмийн чадвар
ЦХПК	22	20	17	22	19
МУ-ын консерватори	23	19	18	21	19

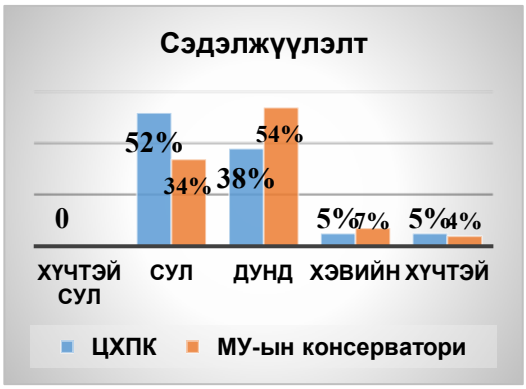
График 2. Сэтгэл хөдлөлийн түвшнийг харьцуулан графикаас харахад:

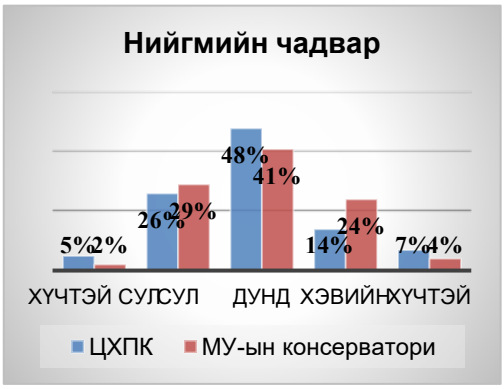












Суралцагчид өөр хоорондоо бага зэрэг ялгаатай үзүүлэлтүүдтэй байгаа ч ерөнхийдөө ижил түвшний чадваруудтай байна.

ЦХПК-ийн суралцагчид бусдыг ойлгох, өөрийгөө удирдах чадвар арай илүү хөгжсөн бол, консерваторын суралцагчид өөрийгөө хөгжүүлэх болон сэдэлжүүлэх тал дээр бага зэрэг давуу байна. Нийгмийн чадварын хувьд ялгаа байхгүй байна.

Хүснэгт №5. ЦХПК болон МУ-ын консерватор сургуулийн суралцагчдын EQ түвшнийг тогтоох асуулгын асуулт тус бүрд хийсэн анализ:

№	Асуулт	ЦХПК	МУ-ын консерватори
1	Би сэтгэл хөдлөлөө бүрэн удирдаж чаддаг.	148	271
2	Би бухимдахаараа уураа барьж чаддаггүй.	**104**	**198**
3	Хүмүүс намайг сайн сонсогч гэж хэлдэг.	125	250
4	Би сэтгэл түгшсэн бухимдсан үедээ өөрийгөө хэрхэн тайвшруулахаа мэднэ.	146	255
5	Би хүмүүсийг удирдах, зохион байгуулах дуртай.	**107**	**209**
6	Урт хугацааны туршид ямар нэгэн зүйл дээр анхаарлаа төвлөрүүлэх нь надад төвөгтэй байдаг.	**107**	**184**
7	Би бухимдсан эсвэл сэтгэл түгшсэн дундуур болсон үедээ хийж байгаа зүйлээ үргэлжлүүлж чаддаггүй.	138	243
8	Би өөрийн давуу болон сул талаа сайн мэднэ.	**158**	**283**
9	Би санал зөрөлдөх болон хэлэлцэж ярилцахаас зайлсхийдэг.	**112**	**208**
10	Би мэргэжилдээ сэтгэл хангалуун байж чаддаггүй.	**83**	**177**
11	Би өөрийн хийж байгаа зүйл дээрээ бусад хүмүүсээс хэрхэн сайжруулах талаар санал хүсэлтийг нь авдаг.	126	248
12	Би урт хугацааны зорилго тавьж, хэрэгжилтээ тогтмол хянадаг.	128	247

13	Бусдын сэтгэл хөдлөлийг таньж мэдрэх нь надад хэцүү байдаг.	**103**	**183**
14	Би хүмүүстэй харилцан ойлголцохыг эрмэлздэг.	135	**293**
15	Хүмүүс надтай ярилцаж байх үед би анхааралтай сонсож чаддаг.	**166**	**306**

Эндээс харахад ЦХПК болон МУ-ын консерватори сургуулийн суралцагчдын өндөр оноотой үнэлэгдсэн дараах сэтгэл хөдлөлийн чадварууд байна. Үүнд:

- ✓ Хүмүүс надтай ярилцаж байх үед би анхааралтай сонсож чаддаг.
- ✓ Би өөрийн давуу болон сул талаа сайн мэддэг.

Харин дараах чадварууд хамгийн бага оноотой анхаарах хэрэгтэйг илэрхийлж байна. Үүнд:

- ✓ Бусдын сэтгэл хөдлөлийг таньж мэдрэх нь надад хэцүү байдаг.
- ✓ Би бухимдахаараа уураа барьж чаддаггүй.
- ✓ Би хүмүүсийг удирдах, зохион байгуулах дуртай.
- ✓ Урт хугацааны туршид ямар нэгэн зүйл дээр анхаарлаа төвлөрүүлэх нь надад төвөгтэй байдаг.
- ✓ Би санал зөрөлдөх болон хэлэлцэж ярилцахаас зайлсхийдэг.

ЦХПК болон Монгол улсын Консерватори сургуулийн суралцагчдын сэтгэлзүй судалгааны ижил ба ялгаатай талыг хүснэгтээр илэрхийлье.

Хүснэгт №5. ЦХПК болон Монгол улсын консерваторт сургуулийн сэтгэл хөдлөлийн түвшний судалгааны харьцуулалт:

ЦХПК		**Консерватор сургууль**
Ялгаатай тал	Ижил тал	Ялгаатай тал
✓ ЦХПК-ийн суралцагчид практик туршлагад суурилсан зорилготой. ✓ ЦХПК-ийн суралцагчид практик мэдлэг, ур чадвар эзэмшихэд зорилгоо төвлөрүүлдэг. ✓ ЦХПК-ийн оюутнууд	✓ Хоёулаа сургалтын дарамт, шалгалтын үеийн стрессийг мэдэрдэг бөгөөд сэтгэлзүйн дасан зохицох чадвартай. ✓ Өөрийн үзэл бодол, сэтгэл хөдлөлийг илэрхийлэх чадвартай. ✓ Хоёулаа бусдын мэдрэмжийг ойлгож, сэтгэл хөдлөлд нь мэдрэмжтэй ханддаг. ✓ Багийн ажил, найз нөхдийн харилцаанд	✓ Консерваторийн суралцагчид урлагийн онцлогоос шалтгаалан илүү мэдрэмжтэй байдаг. ✓ Консерваторийнх нь уран бүтээл, бүтээлч амжилтад чиглэдэг. ✓ Консерваторийн суралцагчид

сэтгэлзүйн дасгал, зөвлөгөөг илүү ашигладаг.	оролцдог, хамтын ажиллагаанд нээлттэй байдаг. ✓ Хоёулаа сурч мэдэх, өөрийгөө хөгжүүлэх хүсэлтэй байдаг.	урлагийн бүтээлээр дамжуулан сэтгэл хөдлөлийн тэнцвэрийг хадгалдаг

ДҮГНЭЛТ

Ийнхүү цэргийн хөгжмийн сургууль, энгийн хөгжмийн сургуулийн суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн түвшнийг харьцуулсны эцэст дараах дүгнэлтийг хийж болох юм.

Нэгдүгээрт, цэргийн хөгжмийн сургуулийн суралцагчид сахилга бат, хариуцлагатай байдал, стрессийг даван туулах чадвар өндөртэй болох нь тогтоогдов. Энэ нь тэдний сургалтын хатуу дэг журам, тогтсон хуваарь, хариуцлагатай орчинтой шууд холбоотой гэж үзэж болно.

Хоёрдугаарт, энгийн хөгжмийн сургуулийн суралцагчид бүтээлч сэтгэлгээ, өөрийгөө илэрхийлэх чадвар-ын хувьд илүү өндөр түвшинд байгаа нь ажиглагдав. Энэ нь уян хатан сургалтын арга барил, уран бүтээлч орчин, хувь хүний онцлогийг дэмжсэн хичээлүүдтэй холбоотой гэж дүгнэж болно.

Хөгжмийн боловсрол нь EQ-гийн хөгжлийг дэмждэг чухал хүчин зүйлсийн нэг бөгөөд суралцагчдын өөрийгөө илэрхийлэх, бусдыг ойлгох, багаар ажиллах чадварт эергээр нөлөөлдөг.

Суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан нь хувь хүний сэтгэлзүйн тогтвортой байдалд чухал нөлөөтэй бөгөөд энэ нь суралцах амжилтад шууд холбоотой байна.

Ихэнх суралцагчид сэтгэл хөдлөлийн мэдрэмжийг ойлгож байгаа ч удирдах арга барилын талаар хангалттай мэдээлэл дутмаг байна. Энэхүү чадварыг цаашид бүрэн хөгжүүлэх боломжтой.

САНАЛ

Цаашид суралцагчдын сэтгэл хөдлөлийн чадамжийг хөгжүүлэх дараах арга замуудыг санал болгож байна. Үүнд:

- ✓ EQ хөгжүүлэх сургалт, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх
- ✓ Хувийн хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулах, зорилго тодорхойлох хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
- ✓ Амьсгалын дасгал, бясалгал, тайван байдал хадгалах арга хэрэглэх
- ✓ “Ойлгох гэж сонс.”

- ✓ Харилцааны сургалт авах гэх мэт.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Гоулман, Д. Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан. Орчуулсан: Б. Батчимэг. *УБ. 2019,*
2. Гоулман, Д. EQ ажлын байранд. *Орчуулсан:* Б. Батчимэг. *УБ.2020*
3. Майер, Ж. Д., Саловей, П. Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааны үндэс.УБ.1997.
4. Сэтгэл судлалын сонгодог 50 бүтээл. Том Батлер Боудон. Орчуулсан: Л.Энхтүшиг,Б.Өлзийсайхан. УБ.2021.

Цахим эх сурвалж:

1. https://www.zangia.mn/academy
2. https://www.facebook.com/groups/1665598107648540/
3. Вашингтоны их сургуулийн философийн тэнхим: https://phil.washington.edu/why-study-philosophy
4. MIT сургуулийн “Философи дахь асуудал” хичээлийн хөтөлбөр: https://ocw.mit.edu. License: Creative Commons BY-NC-SA.
5. Мальтийн их сургуулийн “Философи” хичээлийн хөтөлбөр: www.um.edu.mt
6. Оксфордын их сургуулийн Лади Маргарет Тэнхимийн “Ерөнхий философи” хичээлийн хөтөлбөр: https://damienstorey.com/teaching/GenPhil_Syllabus.pdf
7. Философийн үнэ цэнэ: Тоо баримт болон График. http://dailynous.com/value-of-philosophy/charts-and-graphs/
8. Философийн үнэ цэнэ: http://www.huffingtonpost.com/christine-nasserghodsi/the-value-of-philosophy_b_1853333.html
9. СУИС-ийн “Философи” хичээлийн хөтөлбөр: https://www.slideshare.net/bagana08/ss-54672571

---o0o---

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БОЛОН ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН БАТАЛГАА, ТҮҮНД ХИЙСЭН ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ”

"LEGAL SAFEGUARDS FOR JUDICIAL ENFORCEMENT AND POLICE OFFICERS: A COMPARATIVE STUDY"



Ч.Дашням

ДХИС-ийн харьяа “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн ШШГАТ-ийн ахлах багш, хошууч.

Хураангуй: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага болон цагдаагийн байгууллагууд нь төрийн тусгайлсан чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг ижил чиг үүргийн байгууллагууд юм. Эдгээр байгууллагуудын алба хаагчдын эрх зүйн байдал, тэр дундаа эдлэх баталгааг харьцуулан судалж, дүгнэлт хийснээр энэ чиглэлээр судалгаа шинжилгээ хийдэг эрдэмтэн судлаачдын анхаарлыг татаж, байгууллагуудын хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлөх болно.

Сүүлийн 2 жилд Монгол Улсын Засгийн газраас ижил чиг үүргийн байгууллагуудын алба хаагчдын цалингийн шатлалыг тэнцвэржүүлэх бодлого хэрэгжүүлж байгаа явдал нь эдгээр байгууллагуудын алба хаагчдын эрх зүйн байдлыг сайжруулах, хүний нөөцийн оновчтой бодлого хэрэгжүүлэх чухал алхам болж байна. Тийм ч учраас зөвхөн цалин хөлс гэлтгүй эдлэх баталгаа болон бусад эрх зүйн байдлыг адилтган авч үзэж, хууль тогтоомжид тусган хэрэгжилтийг хангах нь байгууллагуудын төдийгүй улс орны аюулгүй байдлыг сахин хамгаалах үйл хэрэгт ихээхэн эерэг нөлөөлөл үзүүлэх болно.

Abstract: Court decision agency and police agencies are the same functional organizations that carry out specialized functions of the state. By comparing the legal status of the employees of these organizations, including the guarantees they enjoy, and making conclusions, it will attract the attention of academics who conduct research in this field, and will positively affect the human resources policy of the organizations.

In the last two years, the Government of Mongolia has been implementing a policy to balance the salary scale of the employees of the organizations with the same functions, which is an important step in improving the legal status of the employees of these organizations and implementing an optimal human resource policy. That is why not only

the salary, but also the guarantee of enjoyment and other legal statuses are considered equally, and implementation is reflected in the laws and regulations.

Түлхүүр үгс: Алба хаагчдын эрх зүйн байдал, баталгаа, хууль зүйн баталгаа, улс төрийн баталгаа, нийгмийн баталгаа, эдийн засгийн баталгаа.

Key words: Officers legal status, guarantee, legal guarantee, political assurance, social security, economic security.

УДИРТГАЛ

Төрийн алба “тогтвортой байх”[104] зарчим бол төрийн албаны үзэл баримтлалын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд үүнийг төрийн алба хаагч тухайн албан тушаал, ажлын байрандаа хэрхэн тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй, үнэнч ажиллаж буй байдлаар нь хэмжин тодорхойлж болох юм. Төрийн алба хаагч, тэр дундаа төрийн тусгай алба хаагчдын ажлын байрны тогтвор суурьшилтай, найдвартай байдлыг хангах нь төрийн үүрэг бөгөөд тэдний эрх зүйн байдал буюу эдлэх эрхийн статус (байр суурь) нь үүнийг илэрхийлж байдаг.

Төрийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын нэгэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь тухайн албан тушаалын баталгаа буюу эдлэх ёстой эрх нь хэрхэн хуульчлагдсан тухай агуулга юм. Төрийн өндөр албан тушаалд үүнийг “эрх ямба” хэмээн тодорхойлсон нь ч бий. Төрийн алба хаагчийн баталгаа нь алба хаагч тухайн албан тушаалд хэрхэн тогтвор суурьшилтай, сэтгэл ханамжтай ажиллах вэ? гэдэг асуулттай шууд хамааралтайгаар тодорхойлогддог. Өөрөөр хэлбэл алба хаагчийн баталгаа хэдий чинээ сайн хуульчлагдаж, хангагдсан байна алба хаагч төдий чинээ сэтгэл ханамжийг ажлаасаа мэдэрч, тогтвор суурьшилтай, өндөр үр бүтээлтэй ажилладаг гэж үзэж болно. Нэг үгээр хэлбэл ажилтныг “хөдөлгөгч хүч” гэж нэрлэж болох юм. Цалин хөлс ч үүнд хамаарна.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”[105] хэмээн заасан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага /цаашид ШШГБ гэх/-ын алба хаагчдын эрх зүйн байдал, баталгааг Төрийн албаны тухай[106], Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай[107], Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай[108], Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай[109] хуулиуд болон эдгээр хуулиудад нийцүүлэн гаргасан журмуудаар зохицуулагдсан байдаг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 2022 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр “ШШГБ нь хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг хуульд заасан бүрэн эрхийн

[104] Төрийн албаны тухай хууль. 7 дугаар зүйлийн 7.1.2 дахь заалт
[105] Монгол Улсын Үндсэн хууль. 46 дугаар зүйл
[106] Төрийн албаны тухай хууль. 2017
[107] Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль. 2016
[108] Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. 1994
[109] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017

хүрээнд хэрэгжүүлэх тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага мөн[110]" хэмээн тодорхойлсон явдал нь энэ байгууллагын алба хаагчдыг бусад төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчдын нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх эрх зүйн байдалтай болсныг илэрхийлдэг.

Харин цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын эрх зүйн байдал, баталгаа нь Төрийн албаны тухай[111], Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай[112], Цагдаагийн албаны тухай[113] хуулиуд болон эдгээр хуулиудад нийцүүлэн гаргасан журмуудаар зохицуулагддаг. "Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба мөн[114]" хэмээн хуульд заасан нь энэ байгууллагын чиг үүрэг, алба хаагчдын эрх зүйн байдал төрийн цэргийн байгууллагаас зарим талаараа ялгаатай гэдгийг илэрхийлж байна.

Мөн алба хаагчдын баталгааны нэгэн бүрэлдэхүүн хэсэг нь "хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах"[115] эрхээ эдлэх явдал бөгөөд "ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулахтай холбогдсон эрх, үүрэг"[116]-ийг хуульчилж өгсөн.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Энэхүү илтгэлд ШШГ болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын эрх зүйн байдал, баталгааг харьцуулан судлах болсон үндэслэл нь дараах хэд хэдэн шалтгаантай. Үүнд:

1. Аль аль нь төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын статустайгаар үйл ажиллагаа явуулдаг. /аль аль нь төрийн тусгай албанд хамаардаг/
2. Төстэй чиг үүрэг бүхий байгууллагууд.
3. Олон судалгаа, эрдэм шинжилгээний бүтээлд эдгээр 2 байгууллагын үйл ажиллагааг харьцуулан судалж, жишээ татсан баримтууд байдаг.

Тийм ч учраас эдгээр байгууллагуудын алба хаагчдын эрх зүйн байдал, тэр дундаа албаны баталгааг харьцуулан судалж үзэх нь зүйтэй юм. ШШГ болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагч нь төрийн жинхэнэ алба хаагчид хамаарах

[110] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 257 дугаар зүйлийн 257.1 дэх заалт
[111] Төрийн албаны тухай хууль. 2017
[112] Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. 1994
[113] Цагдаагийн албаны тухай хууль. 2017
[114] Цагдаагийн албаны тухай хууль. 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх заалт
[115] Монгол Улсын Үндсэн хууль. 16 дугаар зүйл
[116] Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуул. 18 дугаар зүйл

тул тэдний хангагдах нийтлэг баталгааг Төрийн албаны тухай хуулийн 61, 62 дугаар зүйлд хуульчилсан. Тухайлбал:

- албан тушаалын цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах;
- албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангуулах
- гүйцэтгэж байгаа албан үүргийн шинж байдлаас хамааран зохих журмын дагуу албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах төрийн тээврийн хэрэгслийн зардлын зохих хэсгийг нөхөн авах;
- албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай нь холбогдуулан хүчирхийлэх, заналхийлэх, доромжлох, гүтгэх болон бусад хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас төрийн албан хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүнийг тухайн ажиллаж байгаа байгууллага, эсхүл цагдаагийн байгууллагаар хамгаалуулах;
- орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон ээлжийн амралт эдлэх;
- төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар давтан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, энэ хугацаанд эрхэлж байгаа албан тушаалын цалинг авах;
- үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлснээс албан хаагчид учирсан эд хөрөнгийн хохирлыг төр хариуцаж, гэм буруутай этгээдээр хууль тогтоомжид заасны дагуу нөхөн төлүүлэх;
- холбогдох хууль тогтоомжоор тогтоосон бусад баталгаа гэх мэт.

Эдгээрээс гадна Төрийн жинхэнэ албан хаагч дараах нэмэлт баталгаагаар хангагдана хэмээн заасан. Үүнд:

- Төрийн албаны тухай хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдөхгүй, халагдахгүй байх;
- Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч, Улсын ерөнхий прокурор, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, бүх шатны Засаг даргын бүрэн эрх дуусгавар болох, мөн энэ хуульд заасан улс төрийн албан тушаалтан уг албан тушаалаас өөрчлөгдөх, төрийн байгууллагын төсвийн ерөнхийлөн захирагч болон шууд захирагч өөрчлөгдөх нь төрийн албан хаагчийг өөрчлөх үндэслэл болохгүй байх;
- төрийн байгууллага өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл зохион байгуулалтын бүтэц нь өөрчлөгдсөн боловч төрийн албан хаагчийн албан тушаалын

тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг хэвээр хадгалагдан үлдсэн бол түүнийг уг албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах, хэрэв тухайн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх албан тушаал (ажлын байр)-ын орон тоо цөөрсөн бол уг албан тушаалыг эрхэлж байсан албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, мэдлэг, ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага зэргийг нь харгалзан тухайн албан тушаалд тавигдах нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа албан хаагчийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан шалгаруулж авах;

- төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаалын орон тоо нь хасагдсан тохиолдолд цалин хөлсөө бууруулахгүйгээр мэргэжил, мэргэшлийн дагуу өөр ажил, албан тушаалд шилжих буюу төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэл хугацаагаар дахин мэргэшиж болох бөгөөд энэ хугацаанд урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалынхаа цалин хөлсийг авч, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу ажлын байраар хангуулах, эсхүл 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлгийг тухайн байгууллагаас олгох зэрэг болно.

ШШГБ-ын алба хаагчийн эдлэх баталгааг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 283-288 дугаар зүйлд, цагдаагийн алба хаагчийн эдлэх баталгааг Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 83-89 дүгээр зүйлд тус тус хуульчилсан. Дээр дурдсанчлан Төрийн албаны тухай хуульд зааснаас гадна эдгээр 2 байгууллагын алба хаагчдын баталгаанууды харьцуулан дурдвал:

<u>Улс төрийн баталгаа:</u> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын улс төрийн баталгааг холбогдох хуулиудад дараах байдлаар хуульчилжээ. Эдгээр нь:

- Алба хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд хуульд заасан албан үүргээс нь гадуур дайчлах, оролцуулахыг хориглоно.
- алба хаагчийг хуульд заасан албан үүргээс нь гадуур улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохыг шаардсан бол татгалзана.
- алба хаагч үзэл бодлоо илэрхийлэх, үг хэлэх, эвлэлдэн нэгдэх, хэвлэн нийтлэх, шашин шүтэх, эс шүтэх эрх, эрх чөлөөгөө эдлэхдээ албандаа хүндэтгэлтэй хандана.
- алба хаагч үйл ажиллагаандаа улс төрийн намын бэлгэ тэмдэг агуулсан эд зүйл, техник хэрэгсэл ашиглахыг хориглоно.
- алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх үедээ аливаа улс төрийн нам, түүний үйл ажиллагааны талаар хувийн үзэл бодлоо илэрхийлэх, албаны эрх мэдлээ улс төрийн зорилгоор ашиглахыг хориглоно.

Дээрх улс төрийн баталгаануудыг эдгээр 2 байгууллагын алба хаагчид аль аль нь эдлэхээр заасан. Энэ нь тэднийг аливаа улс төрийн үйл ажиллагаанаас ангид байлгах, улс төрийн ямар ч өөрчлөлтийн үед тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад чиглэгдсэн байдаг. Ийнхүү тогтвортой байж гэмээ нь эдгээр албадын үндсэн үүрэг болох улс орны дотоод аюулгүй байдлыг сахин хамгаалах чиг үүрэг нь биелэгддэг ач холбогдолтой билээ.

<u>Хууль зүйн баталгаа:</u> Алба хаагчдын хууль зүйн баталгааг салбарын хуулиудад дараах байдлаар тусгажээ. Үүнд:

- Иргэн, албан тушаалтан хэн боловч алба хаагчийн хууль ёсны үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцох, хуулиар хүлээсэн үүрэгт нь үл хамаарах ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардахыг хориглоно.
- Алба хаагч албан үүргээ хуульд нийцүүлэн гүйцэтгэснээс үүссэн хохирлыг хариуцахгүй.
- Алба хаагч ажлын бус цагаар хууль ёсны үйл ажиллагаа явуулсан, түүнчлэн ажилдаа ирэх, буцах замд явсныг албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай адилтган тооцно.
- Албан үүргээ гүйцэтгэхтэй нь холбогдуулан алба хаагч болон түүний хамаарал бүхий этгээдийн амь нас, эрүүл мэндэд аюул занал учирсан, эсхүл учирч болзошгүй тохиолдолд тэдгээрийн амь нас, аюулгүй байдлыг хамгаалах асуудлыг байгууллага хариуцна.
- Байгууллагын алба хаагч хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу нэг бүрийн тусгай хэрэгсэл, биеийн хүч, галт зэвсэг хэрэглэх эрхтэй.
- Алба хаагчийн хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу тавьсан шаардлагыг иргэн, хуулийн этгээд, албан тушаалтан, заавал биелүүлэх бөгөөд биелүүлээгүй тохиолдолд хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

Эдгээр хууль зүйн баталгааг 2 байгууллагын алба хаагчид аль аль нь эдлэхээр хуульчилсан бол цагдаагийн албаны тухай хуульд зааснаар цагдаагийн алба хаагч нь дараах хууль зүйн баталгааг нэмэлтээр эдэлдгээрээ ШШГБ-ын алба хаагчаас ялгаатай байна. Тухайлбал:

- Цагдаагийн алба хаагчийн албан үүргээ хуульд нийцүүлэн гүйцэтгэснээс учирсан хохирлыг төр хариуцна.
- Дотоод хяналт-аюулгүй байдлын алба хаагчийг тус нэгжийн даргад мэдэгдэхгүйгээр томилох, өөрчлөх, чөлөөлөхийг хориглоно.
- Цагдаагийн алба хаагчийг албан үүргээ биелүүлсэнтэй нь холбогдуулан төрийн эрх бүхий байгууллагаас шалгасан, баривчилсан, цагдан хорьсон, орон байр, албан тасалгаа, тээврийн хэрэгсэл болон биед нь үзлэг, нэгжлэг хийсэн бол шууд удирдах даргад нь даруй мэдэгдэнэ.

- Тайван цагт цагдаагийн алба хааж байгаа иргэнийг цэргийн жинхэнэ албанд татахаас чөлөөлөх бөгөөд цагдаагийн албанд 2-оос дээш жил ажилласан бол цэргийн албыг биеэр хаасанд тооцно.
- Цэргийн жинхэнэ алба хаагаагүй 18-25 насны цагдаагийн алба хаагчид цэргийн бэлтгэл эзэмшүүлэх үүргийг цагдаагийн төв байгууллага хүлээх ба цэргийн бэлтгэл эзэмшүүлэх хөтөлбөрийг цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллагаар батлуулж, мөрдөнө.
- Хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр цагдаагийн алба хаагчийг ажлаас чөлөөлөх, халах, өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлэхийг хориглоно.

Алба хаагчийн хууль зүйн баталгаа нь албан үүргээ хуулийн хүрээнд итгэл төгс гүйцэтгэх найдвартай ар тал болж байдаг бөгөөд өөрийн болон бусдын амь нас, эрүүл мэндийг сахин хамгаалах, гарч болзошгүй гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны баталгаа болдгоороо ихээхэн ач холбогдолтой.

Хуулийн дээрх заалтуудаас харьцуулан судалж үзвэл:

- Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийн албан үүргээ хуульд нийцүүлэн гүйцэтгэснээс учирсан хохирлыг төр хариуцахаар хуульчилсан бол ШШГБ-ын алба хаагч албан үүргээ хуульд нийцүүлэн гүйцэтгэснээс учирсан хохирлыг хэн хариуцах вэ? гэдэг нь тодорхой бус байна. Хэдийгээр “хууль зүйн баталгаа” хэсэгт алба хаагч өөрөө хариуцахгүйгээр зохицуулсан боловч хэн хариуцах нь тодорхой бус байгаа нь эргэлзээ төрүүлэхэд хүргэж байна.
- Мөн ШШГБ-ын алба хаагч тус байгууллагад ажилласан хугацааг цэргийн алба хааснаар тооцох эсэх асуудал тодорхой бус байгаа нь тус байгууллагад ажиллаж байгаад тодорхой шалтгааны улмаас ажлаас чөлөөлөгдөж байгаа зарим алба хаагчдын хувьд тодорхой бус байдал үүсгэж байгаа нь ажиглагдаж байна.

Нийгмийн баталгаа: Хуульд зааснаар алба хаагчдын нийгмийн баталгаа нь:

- Алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж яваад гэмт халдлагын улмаас амь насаа алдсан тохиолдолд 10 жилийн үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг тухайн алба хаагчийн сарын үндсэн цалингийн дунджаар тооцож түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно. Энэ зардлыг Засгийн газар хариуцан гаргаж, гэм буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлнэ.
- Алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж яваад эрүүл мэнд нь хохирсон тохиолдолд хууль тогтоомжид заасны дагуу Засгийн газар дараах нөхөх олговор, тусламж олгоно:

- хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээнээс шалтгаалан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 30, 60, 90 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн нөхөх олговор;
- хиймэл эрхтэн хийлгэсэн бол түүний зардлыг;
- хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагчид авч байсан цалингийн зөрүү.
- алба хаагчийн авч байсан цалингийн хэмжээ нэмэгдэх бүрд хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагчид авч байсан цалингийн зөрүүг нэмэгдсэн цалингаас шинэчлэн тооцож олгоно.

Харин цагдаагийн албаны тухай хуульд зааснаар цагдаагийн алба хаагчдын ажлын онцлогт нийцүүлэн дараах хэд хэдэн нэмэлт баталгааг хуульчилж өгсөн нь:

- Цагдаагийн алба хаагчийн ажилласан 1 жилийг 1 жил 3 сараар, цагдаагийн байгууллагын нууцалбал зохих албанд гүйцэтгэх ажилтнаар ажилласан 1 жилийг 1 жил 4 сараар тус тус тооцно.
- Цагдаагийн алба хаагчид эмнэлгийн тусламж үзүүлэх үүрэг бүхий тусгай зориулалтын эмнэлэг нь нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдал үүссэн, өндөржүүлсэн бэлэн байдал, онц байдал зарласан, хээрийн сургууль, дадлагын үеэр эмнэлгийн баг ажиллуулна.
- Цагдаагийн алба хаагчийг жил бүр эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ.
- Цагдаагийн алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцад эрүүл мэнд нь хохирсон бол эмнэлгийн байгууллагаар үнэ төлбөргүй эмчлүүлнэ.
- Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад эрүүл мэндэд нь хохирол учирснаас хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон цагдаагийн алба хаагч, эдгээр үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн иргэнд амралт сувиллын болон нөхөн сэргээх эмнэлгийн байгууллагад эмчлүүлэхээр очих ба буцах замын зардлыг Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу жилд нэг удаа олгоно.
- Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, дайны болон онц байдал, энхийг дэмжих ажиллагаа, гамшиг, түүний үр дагаврыг арилгах зэрэг цагдаагийн алба хаагчийн эрүүл мэнд, амь насанд өндөр эрсдэлтэй онцгой нөхцөлд алба хаасантай холбоотойгоор сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээ шаардлагатай бол 3 сар хүртэл хугацаагаар сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээнд үнэ төлбөргүй хамруулна зэрэг болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар тус байгууллагын алба хаагчийн ажлын онцлогт нийцүүлэн дараах нийгмийн баталгааг тусгайлан хуульчилж өгсөн нь:

- Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад эрүүл мэндэд нь хохирол учирснаас хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ШШГБ-ын алба хаагч, уг үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн иргэнд амралт сувиллын болон нөхөн сэргээх эмнэлгийн байгууллагад эмчлүүлэхээр очих ба буцах замын зардлыг Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу жилд нэг удаа олгоно.
- ШШГБ-ын алба хаагчийн баривчлах байр, цагдан хорих төв, цагдан хорих байр, төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлэг, хаалттай хорих ангид 1 жил ажилласан хугацааг 1 жил 3 сар, нээлттэй хорих анги, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага болон харьяа бусад байгууллагад 1 жил ажилласан хугацааг 1 жил 2 сар ажилласанд тооцно.
- Хорих ангийн алба хаагчийг эрүүл мэнд, амь насанд өндөр эрсдэлтэй онцгой нөхцөлд алба хаасантай нь холбоотойгоор шаардлагатай бол 1 сар хүртэл хугацаагаар сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээнд хамруулах зэрэг болно.

ШШГ болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын нийгмийн баталгааг харьцуулан судалж үзэхэд зарим ялгаатай байдал харагдаж байгааг дурдвал:

- Ажилласан хугацааг тооцохдоо цагдаагийн алба хаагчийг хаана ажиллаж байгаагаас үл хамааран 1 жил ажилласан хугацааг 1 жил 3 сараар тооцдог бол ШШГБ-ын алба хаагчийн ажилласан жилийг зарим газруудад 1 жил 2 сараар, зарим онцлог газруудад 1 жил 3 сараар ялгамжтай байдлаар тооцдог байна. Мөн ШШГБ-ын аль ч салбарт 1 жил 4 сараар тооцдоггүй болох нь харагдаж байна. Практикаас харахад ШШГБ-д 1 жил 2 сараар тооцогддог газар, нэгжүүдийн ажлын ачаалал нь 1 жил 3 сараар тооцдог газар, нэгжүүдээс илүү ачаалалтай байх тохиолдол түгээмэл байдаг.
- Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийг онцгой нөхцөлд алба хаасантай нь холбоотойгоор сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээ шаардлагатай бол 3 сар хүртэл хугацаагаар сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээнд үнэ төлбөргүй хамруулахаар хуульчилсан бол ШШГБ-ын алба хаагчийг 1 сар хүртэл хугацаагаар хамруулахаар ялгамжтай хуульчилсан байна.
- Цагдаагийн албаны тухай хуульд цагдаагийн алба хаагчийг жил бүр эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлэх тухай болон албан үүргээ гүйцэтгэх явцад эрүүл мэнд нь хохирсон бол эмнэлгийн байгууллагаар үнэ төлбөргүй эмчлүүлэх тухай тус тус хуульчилсан бол ШШГБ-ын алба хаагчийн энэ төрлийн нийгмийн баталгаа хэрхэн хангагдах нь хуульчлагдаагүй /тодорхой бус/ байгаа нь харагдаж байна.

Эдийн засгийн баталгаа: Холбогдох хууль тогтоомжид зааснаар алба хаагчдын эдийн засгийн баталгаа нь:

- Засгийн газар алба хаагчийн хэвийн ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.
- Алба хаагч шилжин ажиллах болсноос шалтгаалан эхнэр, нөхөр нь хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцлахад хүрвэл түүнийг тэргүүн ээлжид ажлаар хангах бөгөөд ажлаар хангаагүй нөхцөлд ажилгүй байсан хугацааны эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг тухайн үед мөрдөж байгаа цалингийн доод хэмжээгээр тооцож улсаас олгоно.
- Алба хаагчийг өндөржүүлсэн бэлэн байдал зарласан үед болон ажлын бус цагаар, шөнийн ээлжид, хээрийн сургууль, дадлагын үеэр чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь хүнсний болон эдийн хангалтаар хангаж, хоолны зардлыг олгоно.
- Нэг аймаг, хотоос нөгөө аймаг, хотод, түүнчлэн аймаг, хотын дотор харьяа байгууллагад ажиллахаар томилогдсон алба хаагчид уналга, ачаа тээш, зам хоногийн зардал, түүний гэр бүлийн болон асрамжид нь байдаг хүмүүст уналга, ачаа тээшний зардлыг тухайн үед мөрдөж байгаа онгоц, автомашин, төмөр замын үнэлгээгээр тооцож олгоно.
- Байгууллагын захиалгаар гадаад улсын цагдаагийн их, дээд сургуульд суралцагч цагдаагийн алба хаагчийн суралцах хугацааны цалин хөлс, ирэх, буцах тээврийн зардлыг төр хариуцна.
- Алба хаагчийн цалин хөлс нь үндсэн цалин, цолны цалин болон доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ:
    1. төрийн тусгай алба хаасан хугацааны;
    2. албан ажлын онцгой нөхцөлийн;
    3. мэргэжлийн зэргийн;
    4. эрдмийн зэрэг, цолны;
    5. хуульд заасан бусад.

Цагдаагийн албаны тухай хуульд зааснаар цагдаагийн алба хаагчийн эдийн засгийн нэмэлт баталгаа нь:

- Цагдаагийн алба хаагч ээлжийн амралтаараа өөрийн, эсхүл эхнэр, нөхрийн төрсөн нутагт ирэх, очих замын зардлыг тухайн үед мөрдөж байгаа автомашин, төмөр замын үнэлгээгээр тооцож 2 жилд нэг удаа олгоно.
- Нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдал, онц байдлын үед болон голомтын бүсэд үүрэг гүйцэтгэсэн цагдаагийн алба хаагчид албан томилолтын зардлыг ердийн үеийнхээс гурав дахин нэмэгдүүлж олгоно.

- гадаад улсын цагдаагийн их, дээд сургуульд цагдаагийн байгууллагын захиалгаар суралцаж байгаа сонсогчийн дүрэмт хувцасны болон ирэх, буцах тээврийн зардлыг төр хариуцах зэрэг болно.

Мөн цагдаагийн албаны тухай хуульд “Засгийн газар цагдаагийн алба хаагчийг орон сууцаар хангах хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ”[117] хэмээн заасан нь энэ салбарын алба хаагчдын гэр бүлийн нийгмийн баталгааг дэмжсэн томоохон эрх зүйн орчинд тооцогдох бөгөөд харин ШШГБ-ын хувьд энэ төрлийн агуулга хуульчлагдаагүй нь эрх зүйн орчин дутагдалтай болохыг илэрхийлж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар ШШГБ-ын алба хаагчийн ажлын онцлогт нийцүүлэн хуульчилсан зарим онцлог баталгаанууд нь:

- Ээлжийн ажил, үүрэг гүйцэтгэдэг ШШГБ-ын алба хаагчийг онцгой тохиолдолд илүү цагаар ажиллуулсан бол ажилласан цаг тутамд ногдох албан тушаалын цалинг олгоно.
- Аймгийн төвөөс бусад суманд томилогдсон алба хаагчийн ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, албаны орон сууц, уналга, холбооны хэрэгслээр хангах үүргийг ШШГБ хүлээнэ.
- ШШГБ-ын алба хаагч хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэст ажилласан 5 жил тутамд Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон ээлжийн амралтын үндсэн болон нэмэгдэл амралт дээр ажлын гурван өдрийн нэмэгдэл амралт эдэлнэ.
- ШШГБ-ын алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх үедээ нийтийн тээврийн хэрэгслээр зорчсон зардлыг тогтоосон журмын дагуу байгууллагаас нөхөн авна.
- Аймаг, сумын Засаг дарга тухайн нутаг дэвсгэр дэх ШШГБ-ын дарга, дэд даргыг албаны орон сууцаар хангах арга хэмжээ авна.
- Аймгийн төвөөс бусад суманд тасралтгүй тав болон түүнээс дээш жил ажиллаж байгаа ШШГБ-ын алба хаагчид таван жил тутамд 30 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшууллыг олгоно зэрэг болно.

ШШГ болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын дээрх баталгаанууд нь хэдийгээр холбогдох хууль тогтоомжуудад тусгалаа олж, эрх зүйн орчин нь бүрдсэн боловч тэдгээрийн зарим нь тунхаглалын шинжтэй буюу амьдралд хэрэгждэггүй болох нь судалгааны үр дүн болон практикийн жишээнүүдээс харагддаг. Тухайлбал: Зарим удирдах албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагчид улс төрийн нөлөөлөлтэйгөөр албан тушаалд томилогдох, алба хаагчдыг орон сууцжуулах асуудалд төр хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх нь тодорхой бус, олон жилийн

[117] Цагдаагийн албаны тухай хууль. 83 дугаар зүйлийн 83.3 дахь заалт.

хугацаанд ажилласан ч орон сууцгүй амьдарсаар байх, онцгой нөхцөлд үүрэг гүйцэтгэсэнтэй нь холбогдуулан сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх үйлчилгээнд хамруулах гэх мэт. Эдгээр баталгаанууд нь тухайн байгууллагын бодлого, төсөв санхүүжилт, зохион байгуулалтаас шалтгаалдаг учир хэрэгжүүлж эхлэхэд тодорхой хугацаа шаардагддаг. Хэдий тийм ч алба хаагчдын баталгааг хангах хууль, эрх зүйн орчин нэгэнт бүрдсэн тохиолдолд хэрэгжилтийг заалт нэг бүрээр хангаж, хэрэгжүүлж гэмээ нь хүний нөөцийн бодлогын салшгүй нэг хэсэг буюу алба хаагчид тогтвор суурьшилтай ажиллах хөшүүрэг болох ач холбогдолтой юм.

Нөгөө талаас алба хаагчдын баталгааг сайжруулах үүднээс ижил чиг үүрэг бүхий дотоод, гадаадын байгууллагуудын хооронд харьцуулсан судалгаа хийж, тэдгээрийн ололттой талуудыг хууль, эрх зүйн орчиндоо тусган амьдралд хэрэгжүүлэх, алба хаагчдын баталгааг тэнцвэржүүлэх явдал нэн чухал байна. Тийм ч учраас 2024 онд Монгол Улсын Засгийн газраас төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын цалингийн зөрүүг харьцуулан дүйцүүлж багасгах алхам хийж хэрэгжүүлсэн нь эдгээр байгууллагуудад ажиллах иргэдийн идэвхийг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой алхам болсон.

ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын дотоод аюулгүй байдлыг сахин хамгаалах чиг үүрэг бүхий хууль сахиулах салбарын 2 томоохон төлөөлөл болох шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын баталгаа нь эдгээр салбарын үйл ажиллагаа хэрхэн тогтвортой, амжилттай явагдах үйл хэргийн эх үндэс билээ. ШШГ болон цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын баталгаа нь төрийн албаны тухай болон салбарын бусад хуулиудаар тодорхой хуульчлагдсан байдаг. Алба хаагчдын баталгааг улс төр, хууль зүй, нийгэм, эдийн засгийн баталгаа хэмээн бүлэглэн ангилж хуульчилсан бөгөөд энэ нь алба хаагчид аюул, эрсдэлгүй ажлын байранд улс төрийн үйл ажиллагаанаас ангид, эрх зүйт төрийн зарчмаар, эдийн засгийн хувьд хэн нэгнээс хараат бус, гэр бүлээ хэвийн хэмжээнд тэжээн тэтгэх үүргээ гүйцэтгэж гэмээ нь албандаа “үнэнч” зүтгэх утга агуулгатай нийцэж байх ёстойг илэрхийлж байна.

Хэдий тийм боловч “ижил чиг үүрэг бүхий” байгууллагуудын алба хаагчдын зарим баталгаа ялгамжтай байдлаар хуульчлагдсан нь ихээхэн анхаарал татаж байна. Тодруулбал:

- Алба хаагчид онцгой нөхцөлд үүрэг гүйцэтгэсэнтэй нь холбогдуулан шаардлагатай тохиолдолд тодорхой хугацаанд сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээнд хамруулах эрх зүйн зохицуулалттай боловч энэ хугацаа нь 2 байгууллагад харилцан адилгүй буюу ШШГБ-ын алба хаагчид 1 сар хүртэл, цагдаагийн алба хаагчид 3 сар хүртэл хугацаанд хэмээн хуульчилсан нь хүний сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээний хугацаанд ялгамжтай хандсан нь харагдаж байна. Энэ нь хэдийгээр байгууллагын

онцлог чиг үүрэгтэй холбоотой боловч тооцоо судалгаа дутмаг байдлаар дүгнэж хуульчилсныг илэрхийлж байна.

- Алба хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулах үүднээс орон сууцаар хангах явдлыг 2 байгууллагад ялгамжтай байдлаар хуульчилсан нь анхаарал татаж байна. Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдыг орон сууцаар хангах хөтөлбөрийг засгийн газраас хэрэгжүүлэхээр хуульчилсан боловч ШШГБ-ын алба хаагчдыг орон сууцжуулах эсэх хууль, эрх зүйн орчин тодорхой бус байна.
- Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийн албан үүргээ хуульд нийцүүлэн гүйцэтгэснээс учирсан хохирлыг төр хариуцахаар хуульчилсан бол ШШГБ-ын алба хаагч албан үүргээ хуульд нийцүүлэн гүйцэтгэснээс учирсан хохирлыг хэн хариуцах вэ? гэдэг нь тодорхой бус байна. Хэдийгээр “хууль зүйн баталгаа” хэсэгт алба хаагч өөрөө хариуцахгүйгээр зохицуулсан боловч хэн хариуцах нь тодорхой бус байна.
- Алба хаагчдын ажилласан хугацааг тооцохдоо цагдаагийн алба хаагчийг хаана ажиллаж байгаагаас үл хамааран 1 жил ажилласан хугацааг 1 жил 3 сараар тооцдог бол ШШГБ-ын алба хаагчийн ажилласан жилийг зарим газруудад 1 жил 2 сараар, зарим онцлог газруудад 1 жил 3 сараар ялгамжтай байдлаар тооцдог байна. Мөн ШШГБ-ын аль ч салбарт 1 жил 4 сараар тооцдоггүй болох нь харагдаж байна. Практикаас харахад ШШГБ-д 1 жил 2 сараар тооцогддог газар, нэгжүүдийн ажлын ачаалал нь 1 жил 3 сараар тооцдог газар, нэгжүүдээс илүү ачаалалтай байх тохиолдол түгээмэл байдаг. Нөгөө талаас хоногийн харуул хамгаалалтад үүрэг гүйцэтгэж буй ШШГБ-ын алба хаагчдын сэтгэл зүйн болон биеийн эрүүл мэндийн асуудлууд нь ажлын ачааллын “хүнд” нөхцөлд тооцогдохуйц байдлаар сөрөг үр дагавруудыг бий болгож байгааг шинжлэх ухааны үндэслэлд тулгуурлан хүлээн зөвшөөрч, анхаарал хандуулах цаг нэгэнт болсныг олон ч судалгаа илэрхийлдэг.
- Цагдаагийн албаны тухай хуульд цагдаагийн алба хаагчийг жил бүр эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлэх тухай болон албан үүргээ гүйцэтгэх явцад эрүүл мэнд нь хохирсон бол эмнэлгийн байгууллагаар үнэ төлбөргүй эмчлүүлэх тухай тус тус хуульчилсан бол ШШГБ-ын алба хаагчийн энэ төрлийн нийгмийн баталгаа хэрхэн хангагдах нь хуульчлагдаагүй /тодорхой бус/ байгаа нь харагдаж байна.

2024 онд Монгол Улсын Засгийн газраас төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын цалингийн зөрүүг харьцуулан дүйцүүлж багасгах алхам хийж хэрэгжүүлсэн нь эдгээр байгууллагуудад ажиллах иргэдийн идэвхийг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой алхам болсон. Цаашид эдгээр

байгууллагуудын алба хаагчдын бусад баталгааг харьцуулан тэнцвэржүүлэх явдал нэн чухал бөгөөд энэ нь хэдийгээр байгууллагын онцлог, чиг үүргээс хамаарах зүйл боловч алба хаагчдын ажлын ачаалал, эрүүл мэндэд нөлөөлөх сөрөг нөлөөлөл зэрэг олон хүчин зүйлсийг нь харгалзан үзэж төрийн тусгай албанд ажиллах илүү ая тухтай нөхцөл, баталгаагаар хангах явдал нь төрийн албаны “тогтвортой” байх зарчимд нийцсэн хүний нөөцийн үр дүнтэй бодлого болж хэрэгжинэ.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Хууль, тогтоомж:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992
2. Төрийн албаны тухай хууль. 2017
3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. 2008
4. Цагдаагийн албаны тухай хууль. 2017
5. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль. 2016
6. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. 1994
7. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017

Цахим эх сурвалж:

1. www.legalinfo.mn
2. www.cd.gov.mn
3. www.police.gov.mn

---o0o---

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГА БА ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТ”

JUDICIAL ENFORCEMENT AGENCY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT"



С.Цэрэндолгор

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны 403 дугаар анги- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш, хошууч

Хураангуй: Үндэсний статистикийн хорооны 2023 оны судалгаагаар төрийн тусгай албанд 47657 алба хаагч ажиллаж байна. Төрийн тусгай алба хаагчдын ажиллах орчин нөхцөл, сурч хөгжих боломж, эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдах, ээлжийн амралтыг бүрэн эдлэхэд анхаарч, тулгамдсан асуудлыг шуурхай тодорхойлох, шийдвэрлэх гарч, гаргалгааг удирдлагад танилцуулж, алба хаагчдын дуу хоолой болоход хамгийн чухал үүрэг гүйцэтгэх эрх бүхий албан тушаалтан бол хүний нөөцийн мэргэжилтэн юм. Алба хаагчдад тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд анхаарч ажилласнаар төрийн тусгай алба хаагч тогтвор суурьшилтай ажиллах, байгууллагын хөгжилд эергээр нөлөөлөх, цаашлаад Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангана.

Түлхүүр үг: Ур чадвар, хандлага, талент, мэдлэг

УДИРТГАЛ:

Энэхүү судалгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлоход оршино.

Төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад тухайн байгууллагын хүний нөөцийн менежер буюу шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалт, хэвлэл мэдээлэл олон нийт хариуцсан мэргэжилтэн мэргэшүүлэх, талент буюу ур чадвар сайтай алба хаагчийг томилох шаардлагатай.

Хүний нөөцийн менежмент нь менежментийн чиг үүргүүдийн нэгэн адил байгууллагын ажилчдыг нэгтгэх, зохицуулах, тэдний хоорондын холбоо, харилцааг сайжруулах, цомхотгож эмхлэх зэрэг ажлыг удирдан зохион байгуулдаг (Шуурав.Я, 2005). Мэргэшсэн хүний нөөц гэдэг нь байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн чиглэлээр мэргэшсэн, гүнзгий мэдлэг, ур чадвар эзэмшсэн

мэргэжилтнийг хэлдэг. Эдгээр мэргэжилтнүүд байгууллагын амжилт, тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Хүн төрөлхтөн өнгөрсөн зуунд булчин шөрмөсөө ажиллуулдаг байсан бол өнөөдөр тархиа, харин ирээдүйд сэтгэл зүрхээрээ ажилладаг болно (Shafik, 2023). Хүн төрөлхтөн ганцаараа агуу зүйлийг бүтээх боломжгүй. Өнөө үеийн шилдэг төрийн цэргийн байгууллагууд манлайлагчийн ур чадвар, зөв зохион байгуулалт, хүмүүсийн хоорондын хамтын ажиллагааны үр дүнд амжилтад хүрсэн байдаг. Тухайн байгууллагын ажилтан, алба хаагчдад аюулгүй орчин бүрдүүлэх нь манлайллын нэг ур чадвар юм (Sinek, 2016).

Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь ажил мэргэжил, хувь хүний хөгжил, харилцаа, хандлагын хувьд манлайлж, бусдад эергээр нөлөөлөх нь байгууллагын алсын хараа, зорилгод хүрэх чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэх боломжтой. Цаашлаад тогтвор суурьшилтай ажиллах орчныг бүрдүүлж, байгууллагын соёлыг бүтээхэд чухал оролцоотой.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд сургалт, хэвлэл мэдээлэл хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэн нийт 95 байгаагаас мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн 2, бусад 93 алба хаагч нь эрх зүйч болон бусад төрлийн мэргэжил эзэмшсэн байна. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын хэмжээнд 2,1% нь мэргэжлийн хүний нөөцийн ажилтан, 97,9% нь эрх зүйч болон бусад мэргэжлээр төгссөн алба хаагчид хүний нөөцийн асуудал хариуцан ажиллаж байна. Энэ бол тулгамдаж буй асуудал мөн ч бид шийдвэрлэх боломжтой.

Мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн, эрх зүйч мэргэжлээр бэлтгэгдэн төгссөн мэргэжилтэн хоёрын ялгааг бид урт хугацаандаа харж болно. Бидний мэдэх хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь алба хаагчдыг томилох, чөлөөлөх, шагнах, сахилгын шийтгэл ногдуулах үүрэг гүйцэтгэдэг ажлыг хийдэг. Энэ бол өрөөсгөл ойлголт юм. Хүний нөөцийн менежер байх нь хэцүү учир нь тэд ажлаа үр дүнтэй явуулахын тулд олон харилцааг зохицуулах шаардлагатай болдог. Үүнд хүүхэд шиг хүмүүсийг аргадаж, хэцүү зантай ажилтнаа тэвчиж, үр дүн гаргавал магтаж, болохгүй бол арга хэмжээ авч, зөрчилдөөнийг зохицуулдаг (Tamir, 2024).

Мөн удирдах ажилтан хүн бидэнтэй адил энгийн хүн. Тэд сэтгэл хөдлөл, тархины үйл ажиллагаагаа хэрхэн удирдаж, өөрийгөө урамшуулж, зорилгоо өдөр бүр өөртөө сануулж, бэрхшээлийг даван туулж чаддаг нь биднээс ялгарах гол давуу тал болдог.

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь удирдах ажилтан, алба хаагчдын хоорондын гүүр болдог. Иймд байгууллагын удирдлага нэн тэргүүнд хүний нөөцийн ажилтнаа сургалтад хамруулах, мэргэшүүлэх, ур чадвар эзэмшүүлэхэд хөрөнгө оруулалт хийх шаардлагатай. Нэгэнт мэргэжлийн хүний нөөцийн ажилтан томилуулах боломж хомс ч одоо ажиллаж байгаа алба хаагчдыг мэргэшүүлснээр алба хаагчдад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэн, байгууллагын соёлыг

хөгжүүлж болно. Алба хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлж, олон манлайлагч бий болгоход удирдах албан тушаалтан суралцагч байгууллага болоход зорих нь хамгийн чухал.

Хүний нөөцийн менежментийг зөв зохион байгуулснаар байгууллагын гол үнэ цэнийг тодорхойлох алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, хандлагад тогтмол анхаарч, талент буюу авьяас, чадварыг нээн, илрүүлэх боломжтой (https://hrmanager.mn/, 2024).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч тогтвор суурьшилтай ажиллахад нэн тэргүүнд орчин, итгэлцэл, дэмжиж туслах, суралцах боломжоор хангах байдал юм. Учир нь алба хаагчдыг ажилтан гэдэг утгаар биш хүн гэдэг өнцгөөр харж, авьяасыг илрүүлэх аргыг хэрэглэх нь зүйтэй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүнийг Ахлагчийн- мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн 3 сарын сургалтад хамрагдаж, төгссөн 18-30 насны залуучууд шинээр томилогддог. Эдгээр иргэдийг хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын орчинд хариуцлагатай ажиллахад дасан зохицох хугацаа шаардлагатай. Энэ хугацаанд сурган дадлагажуулах ажлыг туршлагатай алба хаагчдад хариуцуулж, бэлтгэдэг ч ачаалал даах чадамж, бэрхшээлийг даван туулах сэтгэл зүйг судлан, цаашид дасан зохицох, өөрчлөн шинэчлэгдэх чадварыг нь хөгжүүлэхийн тулд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах нь хамгийн чухал юм.

Хорих ангийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг гэмт хэрэг зөрчилгүй, хэвийн зохион байгуулахад алба хаагчдын оролцоо, хариуцлага, хандлага маш чухал нөлөөтэй. Нэг алба хаагчийн хариуцлагагүй үйлдлийн үр дүнд нийгмийг цочроосон, олон алба хаагчийн амьдралын баталгааг үгүй хийх тохиолдол гарч болно. Энэ нь зөвхөн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа чанаргүй зохион байгуулагдсантай холбоотой гэж үзэж болохгүй. Учир нь алба хаагчдын сэтгэл зүйг судлан, тухайн алба хаагчид тохирсон, хувь хүний ур чадварыг хөгжүүлэх, хариуцлага, хандлагад нөлөөлсөн сургалтыг тогтмол зохион байгуулаагүй шалтгаанаас үүдэлтэй байж болно. Хариуцлага гэдгийг ухамсарлаагүй, ачаалал даах чадваргүй алба хаагчдыг хүний нөөцийн мэргэжилтэн тусгайлан сургалтад хамруулж, хандлагад эергээр нөлөөлөх арга хэмжээг авч ажиллах нь байгууллагын үйл ажиллагаанд чухал нөлөөтэй.

Дарга нар өдөр бүр бичгээр болон амаар үүрэг, чиглэл өгч, баримтжуулдаг. Энэ нь алба хаагчдыг хариуцлагатай, сонор сэрэмжтэй ажиллуулахад нөлөөлж байгаа ч айдас, дарамтыг давхар бий болгодог. Айдсаар удирдагдах нь алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийг нэмэгдүүлж, ажлаас гарах шийдвэрт хүргэж байна. Ажлаас гарах нь хамгийн зөв сонголт биш гэдгийг ойлгуулж, бэрхшээл, ажлын ачааллыг даах чадварт сургаж, байгууллагын ирээдүйг тодорхойлох үнэ цэнтэй алба хаагч болохыг мэдрүүлж, удирдлагын зүгээс алба

хаагч нэг бүрийн онцлогийг мэддэг байхад гол үүрэг гүйцэтгэх эрх бүхий албан тушаалтан бол хүний нөөцийн мэргэжилтэн юм.

Иймд байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх, бүтээхэд хамгийн чухал үүргийг хүний нөөцийн менежер буюу сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээлэл хариуцсан мэргэжилтнүүдэд хариуцуулж, хамтран ажиллах хэрэгтэй. Алба хаагчид хийж байгаа ажил, харьяалагдаж буй нэгждээ гадуурхагдах, өөрийн оролцооны үнэ цэнийг мэдрэхгүй, дэмжлэг туслалцааг авах боломжгүй тохиолдолд ажлаас халшрах, түгших эмгэгтэй болдог. Үүнийг 10-аас дээш жил ажилласан алба хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаанаас харж болно. Үүнд:

“Удирдлагаас ирэх дарамт”-ыг 9 асуултаар сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн 0,314-0,899 хооронд хэлбэлзэж байна. Удирдлагаас ирэх дарамтын кронпа альфа утгын үр дүн 0,874; нийлмэл найдвартай байдлын хувьд 0,900, дундаж утгын хувьд 0,518 байгаа нь манай судалгааны ажлын үр дүн энэ хувьсагч найдвартай болохыг баталсан. Асуулт бүрээс харьцуулахад асуулт-9 “Сэтгэл санааны дарамт”, асуулт-5 “Ажил, албан тушаалын дарамт”, асуулт-4 “бэлгийн дарамт”, асуулт-8 “Мөнгө, эд зүйл нэхэх”, асуулт-6 “Хэл амаар доромжлох” үр дүн гарсан. Анхаарал татаж буй далд хувьсагчид болох удирдлагаас үзүүлэх бэлгийн дарамт, зодох, хэл амаар доромжлох, мөнгө эд зүйл нэхэх байдал нь сэтгэл ханамжид нөлөөлж байгаатай холбоотой гэж дүгнэх боломжтой[118]. Гэсэн судалгааны үр дүн гарсан.

Алба хаагч сэтгэл ханамжгүй ажиллах нь хүний нөөцийн хомсдолыг бий болгох эрсдэлийг бүрдүүлж байна. Энэ асуудлыг анхааралдаа авч, шийдвэрлэх замыг тодорхойлоход шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиргааны удирдлагын газрын хүний нөөцийн хэлтэс чухал оролцоотой. Үүний тулд хүний нөөцийн мэргэшсэн алба хаагчдаар баг бүрдүүлэх, сургалтыг тогтмолжуулах, тодорхой үечилсэн байдлаар алба хаагчдын дунд судалгаа хийн, тулгамдаж буй асуудлуудыг илрүүлэн, шийдвэрлэхэд анхаарч ажилласнаар хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх боломжтой.

Судалгааны ажлын явцад байгууллагын хөгжил, амжилтад нөлөөлөх чухал оролцоотой албан тушаал нь сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээлэл хариуцсан мэргэжилтэн гэж тодорхойлсон. Энэ албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагч нь манлайлагч байх ёстой. Манлайлагч нь байгууллагын соёлд эерэг болон сөргөөр нөлөөлж болдог тул зөвөөр манлайлж, багийн ирээдүйн талаарх төсөөллийг зурж, нэг зорилгод хүрэх урмыг өгдөг байх нь чухал юм. Удирдагчид үнэн ч шударга, тууштай байдлаар жишиг тогтоодог. Тэд багаа удирдан чиглүүлж, дэмжин, хөгжихөд нь тусалдаг. Мөн багийн гишүүн бүрийн оруулсан хувь нэмрийг үнэлж, итгэлцэл, нээлттэй харилцааг бий болгодог. Үүнээс үзэхэд байгууллагын хүний

[118] ШШГБ-ын харуул хамгаалалтын алба хаагчдын тулгамдсан асуудал, хэрэгцээг тодорхойлох судалгаа., 2022

нөөцийн менежер, алба хаагч 2-ын ялгаатай тал нь манлайлал. Яагаад манлайлал давамгайлж байгаа бэ? Манлайлал нь цол хэргэмийн тухай биш нөлөө, урам зориг, бусдын хамгийн сайн сайхныг гаргаж ирэх чадварын тухай ойлголт юм. Дарга дуулгавартай байхыг тушааж болох ч зоригтой манлайлж, алба хаагчдын ур чадвар, ажиллах хүсэл, сонирхлыг нь дэмждэг хүний нөөцийн мэргэжилтэн хүндлэл, үнэн ч байдлыг ажилтан, алба хаагчдаас олж авдаг. Чадварлаг хүний нөөцийн мэргэжилтэн болоход байгууллагын зүгээс дэмжих хэрэгтэй. Мөн ямар ч ажил гүйцэтгэж байсан манлайлагч байж чадна гэдэгт итгэх хэрэгтэй.

Байгууллагын удирдлага манлайлах эсвэл менежер байх хамаагүй, алсын хараа, эрх мэдэл, шударга байдлын хамтын ажиллагааны дэмжигч байхыг сонгох ёстой. Энэ бол байгууллагын алсын хараа, урт хугацааны амжилт, чадварлаг, мэргэшсэн алба хаагчдаар хүрээлүүлэх цор ганц зөв менежмент гэж хэлж болно.

Алба хаагчдын карьер өсөлтийг системчлэн, тухайн албан тушаалд 3жил ажилласан бол дараагийн шатны албан тушаалын нөөцөд бүртгэн, мерит зарчмаар шатлан дэвшүүлдэг тогтолцоог бий болгох, нийтэд ил тод мэдээлэх нь алба хаагчдын урам зориг, итгэл найдварыг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллах хүслийг төрүүлдэг.

Өнөөдрийн байдлаар Z үеийнхэн буюу 1997-2012 оны хооронд төрсөн залуучууд голчлон ажиллаж байна. Эдгээр залуучууд нь технологид ойр, бүтээлч сэтгэлгээтэй, цахим орчинд үзэл бодлоо илэрхийлэх сонирхолтой, олон төрлийн үнэт зүйлийг эрхэмлэдэг, бие даасан, ухаалаг залуус гэж тодорхойлоход буруудахгүй. Үүнийг тодорхойлж бичсэн шалтгаан нь төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын онцлогийг Z үеийнхэнд ойлгуулах, ажиллах хүсэл төрүүлэх, орчныг бүрдүүлэхэд хүний нөөцийн менежментийг зөв зохион байгуулах хэрэгтэй.

Орчин үеийн удирдагчид алба хаагчдын өмнө тэсвэр хатуужил, дасан зохицох чадвар, эерэг хандлагыг харуулах ёстой гэж үздэг ч өөрчлөлтөд нээлттэй хандаж, шинэлэг санааг хүлээн авч, багийн гишүүдэд урам, зориг өгөх нь дутмаг байдаг. Нөлөөлөл сайтай удирдагчид тодорхойгүй байдлын өмнө өөртөө итгэлтэй байж, өөрчлөлтийн үйл явцад идэвхтэй оролцох нь алба хаагчдад өөрчлөлтийг даван туулахад эергээр нөлөөлдөг. Учир нь хүн бол байгалийн амьтан.

Бидний тархи хэрхэн ажиллаж, асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх нь тухайн хүний хөгжлийг тодорхойлж байдаг. Байгууллагын сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээллийн мэргэжилтнүүдийн хамгийн чухал ур чадвар нь алба хаагчдад биологийн хувьд эергээр нөлөөлж, зөвөөр манлайлан, айдасгүй, итгэлцэл бий болгож чаддаг байх. Учир нь хүн биологийн амьтан гэж дээр дурдсан. Энэ утгаараа хүний тархинд 5 төрлийн бодис ялгарч байдаг. Удирдагч, манлайлагч, дарга гэх цол хэргэмтэй хүмүүс алба хаагчдаас ажлын үр дүн, амжилтыг ялгаатай байдлаар шаарддаг.

Хүний тархинд ялгардаг эндорфин, допамин, серотонин, окситоцин, кортизол. бодисын талаар тайлбарлая.

Эндорфин, допамин хоёр нь богино хугацаанд үүрэг даалгавар биелүүлэхэд ялгардаг бодис. Жишээ нь эрт дээр үед агуйн хүмүүс хоол олохын тулд маш олон өдрийн өлсгөлөнг даван туулж, өвчнөө мартан хийж байгаа зүйлдээ төвлөрч хоолоо олж идэхэд тархинд ялгардаг бодис юм.

Серотонин, окситоцин бодисууд нь бусдад туслахад тархинд ялгардаг. Жишээ нь: их ажлын ард гарсны дараа сэтгэл ханамж авахад ялгардаг бодис юм. Серотонин нь хайр, хүндлэл мэдрэхээр ялгардаг бодис.

Эхний хоёр бодис илүү давамгайлах нь тэнцвэр алдагдаж, зөвхөн өөрийгөө бодсон алба хаагч, ажилтан болж хувирна. Тэнцвэрийг алдагдуулахгүй орчинг бүрдүүлэхэд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд анхаарах ёстой. Гэвч тархинд кортизол буюу айдас, түгшүүрийн бодис ялгарч эхлэх үед алба хаагчдын тархинд “би хэзээ халагдах бол” гэсэн бодол давамгай төрж, зөвхөн өөрийнхөө асуудалд төвлөрсөн бусдад туслах хүсэлгүй хүмүүс бий болдог. Энэ мэдрэмжийг хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд сайн мэдэрч, итгэлцэл бий болгоход анхаарч ажиллах нь зөв юм (As a motivational speaker, 2024). Хүний тархины үйл ажиллагааг анзаарч, мэдрэмж, сэтгэл хөдлөлийг орхигдуулалгүй үйл ажиллагааг зохион байгуулж, байгууллагыг зөв соёлтой болгоход хүний нөөцийн менежментийг системтэй зохион байгуулах нь дээрх жишээгээр харагдаж байна.

Хүний нөөцийн менежер буюу мэргэжилтэн нь эрэг, хамтын ажиллагаа, өсөлтөд чиглэсэн орчныг бүрдүүлснээр алба хаагчдын ажилд оролцох оролцоог нэмэгдүүлдэг. Энэ нь алба хаагчдын зөв манлайлал, зөв хандлага, зөв сэтгэл хөдлөлтэй болгох боломжтой гэж үзсэн.

Алдаа, оноог бусадтай хуваалцаж чаддаг байх нь шинэлэг санаа урган гарах боломжтой болдог тул манлайлагч хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд нээлттэй байх хэрэгтэй. Мөн ажлын холбогдолтой шийдвэр гаргахад тухайн талбарт ажиллаж байгаа алба хаагчаас санал асуух хэрэгтэй. Жишээ нь дугуй ширээнд суугаад алба хаагчидтай ярилцаж, асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг олох хэрэгтэй. Хэрвээ алба хаагчдаас санал, шийдэл гарахгүй бол манлайлагч эцсийн шийдвэрийг гаргах зоригтой байх нь чухал.

Менежер манлайлагчийн үүрэг гүйцэтгэснээр нийт алба хаагчдыг зорилгоо хэрэгжүүлэхэд уриалан дуудаж байгаа юм. Манлайллаа амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд менежер өөрийн хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, хувийн шинж чанар, харилцааны соёл, мэдлэг боловсрол, арга барил, ёс зүйн олон шаардлагыг хангасан байх учиртай (Шуурав.Я, 2005).

Удирдах албан тушаалд маш олон төрлийн хүмүүс байдаг. Үүнд: харилцахад төвөгтэй ч ажлыг хамгийн сайн хийдэг, шинэлэг санаа гаргах

чадвартай, хамгийн чухал нь ёс зүйн хувьд зөв хандлагатай байх нь нэн тэргүүний чухал зүйл байдаг. Харин ёс зүйгүй, худалч, харилцаа хандлага буруу бол удирдах албан тушаалд удаан ажиллуулах нь байгууллагын үйл ажиллагаанд муугаар нөлөөлдөг тул ажлаас халах, солих шийдвэрийг гаргуулах нь зүйтэй (Unlock podcast.Уб., 2022).

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь алба хаагчдын хөгжилд анхаарах үүрэгтэй ч удирдах ажилтныг хөгжих, дахин суралцахад дэмжлэг үзүүлж, уриалах боломжтой.

Орчин үеийн удирдах ажилтан хүнийг хүн гэдэг утгаар нь харж, харьцдаг, байгууллагын үйл ажиллагааг системтэй, зөв зохион байгуулж, эрхэм зорилго, зорилтод хүрэхэд алба хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлдэг, итгэлцэл бий болгож, доод түвшний менежерүүдийн хөгжил, дэвшилд бодитоор хувь нэмэр оруулж, шаардлагатай үед нь шүүмжилж, илүү сайн ажиллах урам, зориг өгдөг байх нь хамгийн чухал ач холбогдолтой.

Манлайллын сайн үр нөлөө нь алба хаагчдыг яагаад энэ ажлыг хийх ёстойг зөв өнцгөөр ойлгуулж, хүрэх үр дүнг нүдэнд нь харагдтал тайлбарлаж, байгууллагадаа хувь нэмэр оруулахад зоригжуулж чаддаг.

ДҮГНЭЛТ

Бидний судалснаар байгууллагын хүний нөөцийн мэргэжилтэн удирдлагаас өгсөн үүргийг биелүүлснээр зөвхөн нэг талын хүсэл сонирхлыг дэмжиж, алба хаагчдын онцлогт тохирсон сургалтын үйл ажиллагааг чанартай зохион байгуулдаггүй улмаас тухайн албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчид өсөн дэвших ирээдүйг олж хардаггүй. Энэ нь ажлаас гарах шийдвэрт нөлөөлдөг.

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь тасралтгүй суралцаж, дадлага хийснээр хөгжих боломжтой урлаг гэж үзвэл амьдралын ухаантай, өндөр ёс суртахуунтай, тэвчээртэй, шаргуу зан чанартай манлайлагч болж чадна гэж үзлээ. Мөн ажилтан алба хаагчдыг биологийн хувьд судлан, сэтгэл хөдлөл, хувь хүний онцлогийг мэдэрч шийдвэр гаргах, дүгнэлт хийх чадвартай байх.

Цаашид мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн томилох, хууль сахиулах байгууллагын хүний нөөцийн мэргэжилтэн бүр багийн хөгжилд анхаарч, өөрийгөө болон алба хаагчдын өсөлт, хөгжилтөд дэмжлэг үзүүлж, хүн хоорондын харилцааг илүү чухалчлан, байгууллагын хөгжлийг хурдасгах, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэн, шаардлагатай мэргэжлийн боловсон хүчнийг нэмэгдүүлэхэд төвлөрч ажиллах шаардлагатай.

АШИГЛАСАН ЦАХИМ ЭХ СУРВАЛЖ

1. https://mn.wikipedia.org/
2. Minouche Shafik (مينوش شفيق), is a British-American academic and economist.
3. As a motivational speaker, Sinek has spoken at the UN Global Compact Leaders Summit in 2016
4. Шуурав, Я., Менежмент сурах бичиг. Уб., 2005. 19 дахь тал.
5. https://www.linkedin.com/in/tamir-altandush

Unlock podcast., Trillion Dollar Coach., Уб., 2022.

---o0o---

“ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ, ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА”

“THE ISSUES OF THE ASSESSMENT OF THE SALARY OF SPECIAL STATE OFFICIALS AND INTERNATIONAL APPROACHES"



Б.Батбаяр

Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлийн хүрээнд Монгол Улсын төрийн тусгай албанд хүчин зүтгэж буй алба хаагчдын хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлыг судалсан ба эрх зүйн тодорхой субьектуудээс батлан гаргаж буй үндсэн цалингийн хэмжээг инфляцын түвшинд харьцуулан худалдан авах чадварыг тодорхойлж, нэмэгдэж буй цалин, хөдөлмөрийн хөлсний үр ашгийг хэмжээг тооцоолсон. Мөн ижил чиг үүргийг ялгаатай агентлагуудад гүйцэтгэж буй албан хаагчдын эдийн засаг, нийгмийн баталгааны талаар хөндөж, дээрх асуудлуудад холбогдсон олон улсын чиг хандлага, туршлагыг судаллаа.

Abstract: This report examines the issue of wage assessment of employees working in the Mongolian state special services, and compares the basic salary rates approved by specific legal entities with the inflation rate to determine purchasing power, and calculates the effectiveness of increasing salaries and wages. It also touches on the economic and social security of employees performing the same functions in different agencies, and studies international trends and experiences related to the above issues.

Түлхүүр үг: Төрийн тусгай албан хаагч, хөдөлмөрийн хөлс, харьцуулалт.

Key words: Special civil servants, wages, and compensation.

Үндэслэл: Олон улсын судалгааны байгууллагууд мэргэжил сонголтод цалин, хөдөлмөрийн хөлсний нөлөөллийн талаарх судалгаа явуулсан байна. Олон улсын Коллеж, Ажил олгогчдын Холбооноос (NACE) явуулсан судалгаагаар коллежийн оюутнуудын 60 орчим хувь нь мэргэжлээ сонгохдоо ирээдүйн орлогоо анхаарч үздэг болохыг тогтоосон бол Strada-Gallup Боловсролын хэрэглэгчийн судалгааны өөр нэг судалгаагаар судалгаанд оролцогчдын 36 орчим хувь нь өндөр цалин авах нь мэргэжлээ сонгоход маш чухал хүчин зүйл гэж хариулсан байна. Энэ ч утгаараа мэргэжил сонголтод ямар ч хүчин зүйл голлон нөлөөлсөн ч цалин, хөдөлмөрийн хөлс нь..

1. Эдийн засгийн баталгаа, иргэний үүргээ биелүүлж, татвараа төлөх гол арга зам;

2. Хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн бодит үр дүн байна.

Иймд тангараг өргөн, тушаалаар ажилладаг төрийн тусгай албан хаагчийн цалин, хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээ, олон улсын чиг хандлагыг судлах нь нэн шаардлагатай байгаа тул энэхүү сэдвийн хүрээнд гүнзгийрүүлэн судлахаар сонгож авлаа.

Зорилго: Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, олон улсын чиг хандлагыг тодруулан судлах.

Зорилт: Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлын өнөөгийн байдлыг олон улсын болон Монгол Улсын туршлагаас тодорхойлж, тэдгээрийг контент анализ ба анкетын аргыг ашиглан дедуктив судалгааг хийв.

1. Баримт бичигт анализ хийх, мэдээлэлд синтез хийх.

2. Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, олон улсын чиг хандлага, дэлхийн орны туршлага.

3. Хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлсон дүгнэлт, санал боловсруулах.

Судлагдсан байдал: Өмнө нь Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, олон улсын чиг хандлагын талаар судалгаа хийгдэж байгаагүй байна.

Судалгааны давуу ба онцлог тал: Судлагдаж байгаагүй шинэ сэдвээр судалгаа хийж, санал дэвшүүлнэ.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

Монгол Улсын цалин хөлсний зохицуулалтын талаар төрийн албаны тухай хуульд[119] “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна:

- Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор;
- Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга;
- Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн

[119] ТАтХ, 13-р зүйл

бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал;

- Зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага;
- Зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан" хэмээн заасан байна.

Эдгээр төрийн тусгай албан хаагчдын дундаас гүйцэтгэх[120] үүрэгтэй, хууль сахиулах үйл ажиллагааг нийгмийн гишүүдийн дунд явуулж, тушаалаар голлон ажилладаг алба хаагчид нь зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан юм.

Үндсэн цалин

Төрийн албаны тухай хуулийн 14-р бүлэгт төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг хуульчлан өгсөн ба тусгай албан хаагчийн цалин нь албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрддэг ажээ.

Зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, дотоодын цэрэг, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагын офицер ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, гадаадын иргэн, харьяат, гаалийн байгууллагын ажилтны цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтоодог[121].

[120] ТАтХ, 10.2-р хэсэг
[121] ТАтХ. 57.5

Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтооход дараах журмыг баримталдаг байна.

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
ТТ-1	2,065,000
ТТ-2	1,967,000
ТТ-3	1,873,000
ТТ-4	1,784,000
ТТ-5	1,698,000
ТТ-6	1,618,000
ТТ-7	1,541,000
ТТ-8	1,467,000
ТТ-9	1,398,000
ТТ-10	1,331,000
ТТ-11	1,210,000
ТТ-12	1,100,000

Хүснэгт 1. Албан тушаалын зэрэглэл

- Ажлын байрны

	(сард, төгрөгөөр)
Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
ТТ-1	1,877,000
ТТ-2	1,788,000
ТТ-3	1,703,000
ТТ-4	1,622,000
ТТ-5	1,544,000
ТТ-6	1,471,000
ТТ-7	1,401,000
ТТ-8	1,334,000
ТТ-9	1,271,000
ТТ-10	1,210,000
ТТ-11	1,100,000
ТТ-12	1,000,000

Хүснэгт 2.Өмнө нь хэрэглэж байсан цалингийн зэрэглэл

шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэн боловсруулж мөрдүүлэх;

- Цалингийн хэмжээ нь хүн амын амьжиргааны дундаж түвшин болон

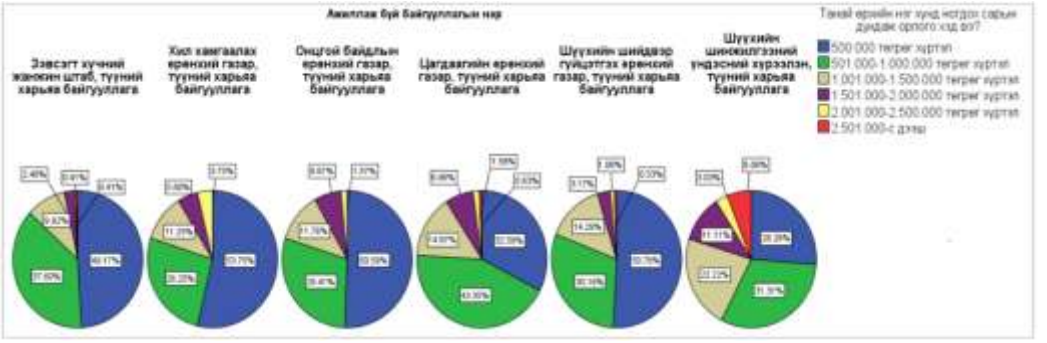
- хувийн хэвшилд ажиллагчдын албан тушаалын цалингийн дундаж түвшинтэй уялдсан байх.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд цалин хөлсний хэмжээг тогтооход баримтлах зарчмыг дурдсан авч үзвэл.

- Ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;
- Хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;
- Ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх;
- Хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- Цалин хөлсийг тооцох аргачлал ил тод, ойлгомжтой байх.

Үндсэн цалингийн шатлалын хувьд Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 03 сарын 27 өдрийн 128 дугаар тогтоолоор төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон ба өмнөх тогтоол нь 2023 оны тогтоол юм. Энэхүү тогтоолын 4 дүгээр хавсралт төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээг шинэчлэн тогтоосон бөгөөд албан тушаалын зэрэглэлээс шалтгаалан 2’065’000-1’100’000 төгрөгийн хооронд байна. (Хүснэгт 1[122], 2[123])

Судалгаанд хамрагдаж буй байгууллагуудын чиг үүрэг харилцан адилгүй, өөр өөр хэдий ч (хангамжийн хувьд чиг үүргээс хамаарааД өөр байх боломжтой) төрийн тусгай албан хаагчийн хувьд суурь цалингийн шатлал ялгамжтай байгаа нь тусгай



чиг үүрэг хоорондын тэнцвэрийг сулруулж, хүний нөөцийн тогтвортой байдал сөрөг үр дагаврыг үүсгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, дээрх байгууллагууд нь бүгд

[122] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759736195351 “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 128-р тогтоол 2024 он

[123] “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 241-р тогтоол 2023 он

төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэдэг тул аль өндөр цалинг олгож буй байгууллага руу хүний нөөц шилжих эрсдэлийг бодит байдал дээр үүсжээ. Цаашид суурь цалингийн шатлалын нэгдсэн нэг тогтолцоотой болох нь зүйтэй юм. Улмаар ТТАХ-дын амьжиргааны түвшинг тодорхойлох үүднээс цалингийн орлогыг нэг хүнд ногдох өрхийн орлогын түвшнээр авч үзвэл[124]

Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 49,17%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,59%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,79%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын 53,75%-нь өрхийн орлого 500,000 төгрөгөөс доош байгаа нь ТТАХ-дын эдийн засгийн баталгааг сайжруулах шаардлагатайг илтгэж байна. ТТАХ-ийн эдийн засгийн баталгааг зөвхөн цалин, урамшууллын хэмжээгээр бус өрхийн орлогод тулгуурлан харах, үүнийг нийгмийн баталгаатай нь уялдуулах бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна. Ялангуяа, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын нийгмийн баталгаанд онцгойлон анхаарах нь зохистой байна.

2019 оны ТТ-6 алба хаагчийн үндсэн цалин

- 2019 он улсын инфляцын түвшин: 5.2%[125]
- Үндсэн цалингийн хэмжээ- 717345 төгрөг/сар[126]

ТТ-6 албан тушаалтны худалдан авах чадварыг тооцоолбол,

- 2023 оны улсын инфляцын түвшин: 7.9%[127] (2019 оноос 51.92%-р өссөн)
- Үндсэн цалингийн хэмжээ- 1,471,000 төгрөг/сар (2019 оноос 753,655 төгрөгөөр өссөн)
- Худалдан авах чадвар: Суурь цалинг инфляцад тохируулахын тулд үндсэн цалин болох 1,471,000 төгрөгийг (431 ам. долларыг), 1 + инфляцын түвшин (1 + 0.079)-р хуваана. 399.44 ам. доллар буюу 1,362,366.0136 төгрөг буюу үндсэн цалингаас бага байна.

Хэт их инфляцаас болж худалдан авах чадвар буурахад эдийн засгийн ноцтой сөрөг үр дагавар гарч болзошгүй. Үүнд амьжиргааны өртөг өндөр, дэлхийн зах зээлд нөлөөлж буй зээлийн хүү өндөр, зээлжих зэрэглэл буурч болох ба энэ хүчин зүйлүүд эдийн засгийн хямралд хүргэх эрсдэлтэй байдаг[128].

[124] file:///C:/Users/dell/Downloads/tusgai-alba-haagchiin-hudulmurluh-erh.
[125] https://www.mongolbank.mn/mn/inflation
[126] https://legalinfo.mn/mn/detail/14892 “Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн сүлжээ, хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 472-р тогтоол 2019 он
[127] https://www.mongolbank.mn/mn/inflation
[128] https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP

Нэмэгдэлийг авч үзвэл

- Цагдаагийн албан хаагч

Цагдаагийн алба хаагчийн цалин хөлс нь үндсэн цалин, цолны цалин болон доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ.

- төрийн тусгай алба хаасан хугацааны;
- албан ажлын онцгой нөхцөлийн;
- цагдаагийн мэргэжлийн зэргийн;
- эрдмийн зэрэг, цолны;
- хуульд заасан бусад гэх мэт нэмэгдэл байдаг.

Засгийн газрын 2014 оны 99-р тогтоолын 2-р хавсралтаар цагдаагийн алба хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журмыг тогтоосон ба нэгжээс шалтгаалан үндсэн цалингийн 15-25% нэмэгддэг байна.

Албан тушаалын цолны нэмэгдлийн хувьд ахлагч бүрэлдэхүүн үндсэн цалингийн 25%, офицерын бүрэлдэхүүн 30% нэмэгдэл авна. Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох журмаар ажилласан жилээс шалтгаалан алба хаагчид 5-25% нэмэгдэл олгоно[129].

- Онцгой байдлын байгууллагын албан хаагч
- Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд Цэргийн албаны тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, цэргийн нийтлэг дүрмээр зохицуулна[130].
- Мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох журмыг Засгийн газар батална.
- Онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийн хэмжээ албан тушаалын үндсэн цалингийн 30 хувиас доошгүй байна.
- Алслагдсан аймаг, сумын нутаг дэвсгэрт байрлах онцгой байдлын байгууллагын харьяа нэгжид томилогдон ажиллаж байгаа
- Аймгийн төвөөс бусад суманд тасралтгүй тав болон түүнээс дээш жил ажиллаж байгаа тохиолдолд нэмэгдэл авах зохицуулалттай байдаг.

- Хил хамгаалах албаны алба хаагч

[129] https://legalinfo.mn/mn/detail/9876 “ Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай”
[130] ГХтХ. 45.2

Хил хамгаалах албаны алба хаагч нь Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн дагуу цалин хөлс нь үндсэн ба цэргийн цолны цалингаас гадна доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ[131]:

- байлдааны жижүүрлэлтийн болон тусгай үүргийн;
- удаан жил ажилласны;
- онцгой нөхцөлийн;
- цэргийн мэргэжлийн зэргийн;
- хилийн;
- төрийн нууцад хамаарах мэдээ мэдээлэл хариуцсаны;
- боловсролын болон эрдмийн зэрэг, цолны гэх мэт нэмэгдэл олгох зохицуулалттай байдаг.

➢ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагч

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн цалин хөлс нь үндсэн цалин, цолны цалин болон доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ[132]:

- төрийн тусгай алба хаасан хугацааны;
- албан ажлын онцгой нөхцөлийн;
- ялтан, хоригдолтой ажилласны;
- мэргэжлийн зэргийн;
- эрдмийн зэрэг, цолны гэх мэт төрийн тусгай албан хаагчдын нэмэгдэл цалин олгох зохицуулалтыг хэрэгжүүлдэг.

БУСАД ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ХААГЧИЙН ЦАЛИНТАЙ ХАРЬЦУУЛАХ НЬ

Төрийн албаны тухай хуулийн 57.4-т “Улс төрийн болон тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг төрийн албаны төв байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Улсын Их Хурал тогтооно” хэмээн заасан ба дээр авч үзсэн гүйцэтгэх шатны алба хаагчид нь Төрийн албаны тухай хуулийн 57.5-д заасан албан хаагчдын нэгэн адил төрийн тусгай алба хаагч мөн боловч тусгай зохицуулалтаар хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг УИХ-аас тогтоож өгдөг.

Нарийвчилбал, УИХ-с цалингийн хэмжээ тогтоодог албан тушаалууд нь:

[131] Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, 9.2-р хэсэг
[132] ШШГтХ. 287

- Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор;
- Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга;
- Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал;
- Зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага;
- Тагнуул, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн[133]

Дээрх мэдээллээс харвал өөр агентлагийн төстэй чиг үүргийн алба хаагчдын цалин өөр түвшинд байгааг харж болно. ЦЕГ-т харьяалагдах эрүүгийн хуулийн тусгай ангид заасан аль ч хэргийг мөрдөн шалгаж, сарын хугацаанд хуваарилагдсан бүх хэргийг хариуцан авдаг мөрдөгч, адил мэргэшилтэй ч, эрүүгийн хуулийн 18-р бүлгийн эдийн засгийн гэмт хэрэг мөрдөн шалгадаг АТГ-н харьяа албан хаагчийн цалин харьцангуй байна[134].

Хэрэг хянан шийдвэрлэх явцад оролцдог, төрийг төлөөлсөн этгээдүүдийн эрх зүйн байдал, хүлээсэн үүрэг өөр ч, ажлын бүтээмжийг үл харгалзан цалинг тэгш бус байдлаар тогтоож өгсөн нь хөдөлмөрийн тухай хуулийг[135] зөрчиж буй хэрэг юм гэж үзэж байна.

ОЛОН УЛСЫН ЖИШГИЙГ СУДЛАХ НЬ

Эрх зүй нь нийгмийн харилцааны янз бүрийн хэсгийг хамарсан маш олон тооны хэм хэмжээнээс бүрдэх бөгөөд зохицуулж буй нийгмийн харилцаануудын уг чанараар хоорондоо нягт уялдаа холбоотой, нарийн зохицол бүхий нэгдмэл тогтолцоо юм[136].

Ийм ч учраас өөр түүхийн жимээр хөгжин ирсэн, ялгаатай төрийн дэглэмтэй, олон төрлийн нийгмийн харилцаанд зохицсон нэгдмэл эрх зүй байх нь хүн

[133] ТАтХ, 57.4-р зүйл
[134] “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” Legalinfo.mn
[135] Хөдөлмөрийн тухай хууль, 102-р зүйл.
[136] “Эрх зүйн ерөнхий онол”, Ч.Нямсүрэн, 2021 он., УБ хот

төрөлхтний нэг хэсгийн эрх ашиг сонирхлыг зөрчих магадлалтай бөгөөд энэхүү мөчид эрх зүй өөрийн мөн чанараа алдах эрсдэлтэй тул эрх зүйн үндсэн бүлийн тухай ойлголтыг бий болгосон байдаг.

1.1. Иймд манай улстай ижил эрх зүйн бүлд харьяалагдах, хууль эрх зүйн баялаг түүхтэй ОХУ-н жишгийг судлах нь дөхөмтэй.

1.1.1. ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны эрх зүй, зохион байгуулалтын үндэс, түүний дотор ОХУ-ын төрийн албаны удирдлагын тогтолцоог 2003 оны 5-р сарын 27-ны өдрийн 58-ФЗ[137] "ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны тухай" Холбооны хуулиар ОХУ-ын Үндсэн хуульд нийцүүлэн тогтоосон бөгөөд уг хуульд “ОХУ-ын төрийн алба гэдэг нь ОХУ-ын хууль тогтоомжийн дагуу ОХУ-ын иргэдийн бүрэн эрхийн хэрэгжилтийг хангах мэргэжлийн албан ёсны үйл ажиллагаанд оролцох эрх бүхий субьект” хэмээн заажээ.

ОХУ-н төрийн алба нь:

- Төрийн захиргааны алба;

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
АА-1	2,552,000
АА-2	2,440,000
АА-3	2,374,000
АА-4	2,327,000
АА-5	2,281,000
АА-6	2,236,000
АА-7	2,171,000
АА-8	2,048,000
АА-9	1,933,000
АА-10	1,757,000
АА-11	1,452,000

Хүснэгт 6. Үндсэн хуулийн цэц, улсын дээд шүүх, улсын ерөнхий прокурорын газар, болон тэдгээртэй адилтгах төрийн байгууллагын ажлын албаны албан тушаалын цалингийн хэмжээ

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
Т3-1	2,440,000
Т3-2	2,171,000
Т3-3	2,048,000
Т3-4	1,933,000
Т3-5	1,757,000
Т3-6	1,597,000
Т3-7	1,452,000
Т3-8	1,320,000
Т3-9	1,210,000
Т3-10	1,100,000

Хүснэгт 7. Засгийн газрын агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээ

- Цэргийн алба;

- Төрийн үйлчилгээний бусад төрлүүд гэсэн төрлүүдтэй[138].

[137] legislation.com/document.fwx?rgn=74254
[138] 58-ФЗ "ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны тухай" Холбооны хууль

Тусгайлсан чиг үүрэгтэй офицер, ахлагчид төрийн захиргааны албанд хамаарагддаг.

ОХУ-ын Засгийн газар төрийн албан хаагчид болох цагдаа, хилийн цэрэг, онцгой байдлын албаны ажилтнуудын үндсэн цалинг холбооны хууль тогтоомж, Засгийн газрын тогтоол, хамтын хэлэлцээрийг хослуулан тогтоодог нь төрийн албан хаагчдыг албан тушаалын зэрэглэл, туршлага, үүрэг хариуцлагаас нь хамааруулан шударга, тууштай нөхөн олговор олгоход чиглэгдсэн үйл явц юм

1.1.2 Холбогдох эрх зүйн зохицуулалт

Хууль эрх зүйн орчны хувьд ОХУ-ын төрийн албан хаагчдын үндсэн цалингийн хэмжээг тогтоох үндсэн зохицуулалтад олон төрлийн хууль эрх зүйн актууд багтдаг.

- Холбооны хуулиуд болох “Төрийн албаны тухай хууль”, “Цагдаагийн тухай хууль” зэрэг холбооны үндсэн хуулиуд нь төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, нөхөн олговрын бусад хэлбэрийг тогтоох үндэслэлийг тогтоодог. Жишээлбэл, Цагдаагийн тухай хууль (2011 оны 2-р сарын 7-ны өдрийн 3-FZ Холбооны хууль) нь цагдаагийн ажилтнуудын цалингийн бүтэц, тэтгэмжийн талаарх удирдамжийг тусгасан болно.
- ОХУ-ын Засгийн газрын тогтоолоор төрийн албан хаагчдын цалингийн бүтцийг тодорхойлон гаргадаг. Эдгээр тогтоолууд нь албан тушаалтнууд, алба хаагчдын авах үндсэн цалин, нэмэгдэл, урамшуулал болон нөхөн олговрын бусад хэлбэрийг тодорхойлсон байдаг.
- Хамтын гэрээ хэлэлцээр: Зарим тохиолдолд төрийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын гэрээ нь төрийн албан хаагчдын цалин, хөнгөлөлтийг тогтооход тодорхой үүрэг гүйцэтгэдэг[139].

Төрийн тусгай албан хаагчдын цалин хөлсийг тогтоох талаар нарийвчилсан зааврыг эдгээр хууль эрх зүйн тусгай акт, журамд тусгасан болно.

819-р тогтоол: Засгийн газрын 2007 оны 12-р сарын 26-ны өдрийн 819 тоот тогтоолоор холбооны улсын төрийн албан хаагчдын цалингийн нэгдсэн хуваарийг тогтоосон. Энэ тогтоолоор янз бүрийн зэрэг дэв, албан тушаалын үндсэн цалин, нэмэгдэл төлбөрийн хэмжээг тодорхойлсон.

306 тоот тушаал: Дотоод хэргийн яамны 2011 оны 5 дугаар сарын 24-ний өдрийн 306 дугаар тушаалаар цагдаагийн албан хаагчдын цалин хөлсний бүтцийг нарийвчлан тодорхойлсон. Үүнд үндсэн цалин, тэтгэмж болон нөхөн олговрын бусад хэлбэрүүд орно.

[139] Цагдаагийн тухай хууль (2011 оны 2-р сарын 7-ны өдрийн 3-FZ Холбооны хууль)

419 дүгээр захирамж: Засгийн газрын 2016 оны 4 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 419 дүгээр тогтоолоор ОБЕГ-ын харьяа Онцгой байдлын алба хаагчдын цалингийн бүтцийг тогтоох тухай тусгасан байна[140].

1.1.1.1.1. Үндсэн цалинг тодорхойлоход голлох хүчин зүйлс

Төрийн албаны албан хаагчдын үндсэн цалинг тодорхойлоход хэд хэдэн хүчин зүйл нөлөөлдөг.

Зэрэг, албан тушаал гол нөлөөлөгч хүчин зүйл болохдоо үндсэн цалинг ихэвчлэн албан тушаалтны албан тушаал, албан тушаалын зэрэглэл, цолоор тодорхойлдог. Дээд зэрэглэлийн хүмүүс ихэвчлэн өндөр суурь цалин авдаг.

Туршлага ба ажилласан жил: Илүү олон жил ажилласан, туршлагатай офицерууд өөрсдийн хичээл зүтгэл, мэргэшсэн байдлынхаа шагнал болгон өндөр үндсэн цалин авахаар зохицуулсан байдаг.

Боловсрол, сургалт: Мэргэшсэн сургалтад хамрагдсан эсвэл ахисан түвшний зэрэгтэй албан хаагчид мэргэшлийн дагуу нэмэлт нөхөн олговор авч болно.

Бүс нутгийн өөрчлөлтүүд: Цалин нь Оросын янз бүрийн бүс нутагт амьдрах өртгөөс хамаарч өөр өөр байж болно. Өндөр өртөгтэй газар ажиллаж байгаа албан тушаалтнууд нэмэгдсэн зардлыг тооцохын тулд өндөр суурь цалин тогтоож өгч болдог[141].

1.1.1.2. Цалингийн бүтэц

Төрийн албаны ажилтнуудын цалингийн бүтцэд ихэвчлэн дараах зүйлс орно. Үндсэн цалин буюу суурь цалин нь нөхөн олговор олгох эхлэл бөгөөд албан тушаалтны зэрэг, албан тушаалаар тодорхойлогддог бол тэтгэмж, урамшуулал нь офицер, ахлагч нар аюултай ажил, шөнийн ээлж гэх мэт тодорхой ажил үүргийг гүйцэтгэснийхээ хувьд тэтгэмж авахаар зохицуулсан байдаг. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал болон жилийн урамшууллыг мөн олгож болно хэмээн хуульд заасан байдаг. Нийгмийн тэтгэмжийн хувьд төрийн захиргааны албан хаагчид эрүүл мэнд, тэтгэвэр, орон сууцны дэмжлэг зэрэг нийгмийн тэтгэмж авч болох ба тодорхой хувийг улсаас төлөх зохицуулалттай.

1.1.2. Тулгарч буй сорилт ба шинэчлэл

ОХУ-ын засгийн газар төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг тогтооход бэрхшээлтэй тулгардаг ба уг улсын судлаачид өөрсдийн саналаа эрх зүйн актад чөлөөтэй тусгуулж болдог давуу талтай.

[140] https://cis-legislation.com/cis/russia/legislation.html
[141] https://cis-legislation.com/search.fwx?countryid=8&kntgde=1&kntval=State+Civil+Service

Өнөөгийн байдлаар тулгамдаж буй гол асуудлуудын нэг нь төсвийн хязгаарлалт байгаа бөгөөд засгийн газрын төсөв хязгаарлагдмал байгаа нь цалинг нэмэгдүүлэх эсвэл нэмэлт тэтгэмж олгох чадварт нөлөөлж болзошгүй гэж мэдээллийн агентлагууд үзэж байна. Мөн Орос-Украйны дайнаас шалтгаалсан эдийн засгийн хямрал, түүнээс үүдсэн инфляци нь албан тушаалтнуудын цалингийн худалдан авах чадварыг бууруулж, нөхөн олговрыг шударгаар хангахын тулд үе үе зохицуулалт хийх шаардлагатай болгож байна[142].

Газар нутгийн хувьд 17,098,246 километр квадрат бүхий өргөн газар нутагтай ОХУ-ын нутаг дэвсгэрт амьжиргааны өртгийн хэлбэлзлээс шалтгаалж, бүс нутгийн цалингийн хуваарьт өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ шаардлага тулгарч байна.

1.2. ХБНГУлс нь Ром-Германы эрх зүйн бүлтэй улс орон гэдэг утгаараа төрийн албыг зохицуулах зохицуулалт нь манай улстай төсөөтэй байх талтай. Эрх зүйн түүхэн уламжлалаараа ч мөн адил арвин туршлагатай байх тул энэхүү улс орны сайн туршлагыг судлах нь манай орны эрх зүйн зохицуулалтад хувь нэмэртэй байх боломжтой.

1.2.1. ХБНГУ дахь төрийн албаны эрх зүйн болон зохион байгуулалтын үндэс

ХБНГУ-ын төрийн албыг янз бүрийн эрх зүйн баримт бичгүүдээр зохицуулдаг бөгөөд тэдгээрийн тулганы чулуу нь Үндсэн хууль (Grundgesetz) юм[143]. Үндсэн хуулийн 33 дугаар зүйлд герман хүн бүр төрийн албанд тэгш эрх эдлэх, төрийн албан хаагчид нийтийн ашиг сонирхолд үйлчилнэ гэдгийг баталж, төрийн албаны зарчмуудыг тусгасан байдаг. Цаашилбал, Холбооны Төрийн албаны тухай хууль (Bundesbeamtengesetz, BBG[144]) нь төрийн албан хаагчдын хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл, эрх, үүргийг зохицуулах цогц зохицуулалтыг бий болгосон байдаг. Төрийн албан хаагч төрдөө үнэнч шударга, шударга ажиллах ёстой гэж заасан байх ба Германы төрийн албаны тогтолцооны үндсэн элементүүд:

- Насан туршийн ажил эрхлэлт: Төрийн албан хаагчдыг насан туршийн ажлын байраар хангаж, ажлын байрны баталгааг хангадаг.
- Тусгай үүрэг хариуцлага: Төрийн албан хаагчид тодорхой үүрэг хариуцлага хүлээдэг бөгөөд хууль тогтоомж, нийтийн эрх ашгийг ямагт дээдлэн ажиллах ёстой.

1.2.1.1. Холбогдох хууль эрх зүйн зохицуулалт

142 https://www.forbes.ru/society/499213-gosduma-odobrila-v-pervom-ctenii-otkaz-na-god-ot-indeksacii-zarplat-gossluzasih

143 https://www.bmi.bund.de/EN/topics/constitution/constitutional-issues/constitutional-issues.html

144 https://m.dict.cc/deutsch-englisch/Bundesbeamtengesetz.html

Германы төрийн албыг олон давхаргат хуулиар зохицуулдаг бөгөөд үүнд:

- Холбооны болон муж улсын хууль: Холбооны түвшний BBG нь муж улсын хууль тогтоомжийн (Landesbeamtengesetze) зэрэгцээ төрийн албаны зохицуулалтын тулгуур хэсгийг бүрдүүлдэг.
- Хамтын гэрээ (Tarifverträge): Төрийн албан хаагчид (Beamte) хамтын хэлэлцээрт хамрагддаггүй ч төрийн албан хаагчид (Tarifbeschäftigte) цалингийн бүтэц, урамшуулал, хөдөлмөрийн нөхцөлийг зохицуулдаг хамтын гэрээгээр ажиллах нөхцөлүүдийг хэлэлцдэг.

1.2.2. Төрийн албан хаагчдын цалинг тодорхойлох гол хүчин зүйлүүд

ХБНГУ-д төрийн албан хаагчдын цалин хэд хэдэн хүчин зүйл дээр суурилдаг.

- Зэрэг, албан тушаал: Цалингийн шатлалыг тухайн албан тушаалтны зэрэг дэв, албан тушаалын дагуу тогтоодог бөгөөд өндөр албан тушаалд илүү өндөр цалин авдаг.
- Ажилласан жил, туршлага: Төрийн албан хаагчийн ур чадвар, хичээл зүтгэлийг үнэлж, ажилласан жилээр цалин нэмэгддэг.
- Боловсролын шаардлага: Дээд боловсролын мэргэшил эсвэл тусгайлсан сургалт нь цалингийн нэмэгдэлд хүргэж болзошгүй.
- Байршилд суурилсан зохицуулалт: Цалин нь бүс нутгаас хамаарч өөр өөр байж болох ба амьжиргааны өртөг өндөртэй бүс нутгийн төрийн албан хаагчдын нөхөн олговор өндөр байдаг.

1.2.3. Цалингийн бүтэц

Төрийн албан хаагчдын цалингийн тогтолцоо нь "Bundesbesoldungsordnung" (BBesO) гэгддэг зэрэглэлд суурилсан загварыг баримталдаг бөгөөд энэ нь төрийн албан хаагчдыг үүрэг хариуцлага, чиг үүргийг нь харгалзан цалингийн янз бүрийн зэрэглэлд (A, B, W, R) ангилдаг. Төрийн албан хаагчдын цалингийн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүд нь:

- Үндсэн цалин: Албан тушаалтны зэрэглэл, албан тушаалаар тодорхойлогдоно.
- Тэтгэмж: Гэр бүлийн байдал, аюултай ажил, өндөр өртөгтэй бүс нутагт ажиллах зэрэг хүчин зүйлсийн нэмэлт нөхөн олговор.
- Урамшуулал: Гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллыг зарим тохиолдолд олгож болно.

1.2.4. Сорилт ба шинэчлэл

ХБНГУ-ын төрийн албаны тогтолцоонд дараах сорилтууд, асуудлууд байна.

- Хүн ам зүйн өөрчлөлт: Хөгширч буй ажиллах хүч нь шинэ ажилтныг элсүүлэхэд бэрхшээлтэй болгодог.
- Төсвийн хязгаарлалт: Хязгаарлагдмал улсын төсөв нь өрсөлдөхүйц цалин, тэтгэмж санал болгох чадамжид нөлөөлдөг.
- Дижиталчилал: Төрийн захиргааны дижитал өөрчлөлт явагдаж байгаа нь төрийн албан хаагчдаас шинэ технологи, ажлын арга барилд дасан зохицохыг шаардсаар байна.
- Сүүлийн үеийн шинэчлэлүүд нь төрийн албыг шинэчлэх, боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулах үйл явцыг боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн нөхцөлийн уян хатан байдлыг дэмжих замаар эдгээр сорилтыг шийдвэрлэх зорилготой юм.

Манай улсад нэвтрүүлэх шаардлагатай зохицуулалтын хувьд засгийн газар төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний бүтцийг шударга, өрсөлдөх чадварыг хангах үүднээс үе үе хянаж, шинэчилдэг ажээ. Үүнд цалинг инфляцид тохируулан тохируулах, янз бүрийн агентлагуудын цалингийн хуваарийг уялдуулах, ялгааг арилгах зэрэг ордог байна. Мөн цалингийн талаар гүйцэтгэх албан тушаалын офицер ахлагчдын саналыг нээлттэйгээр хүлээн авч, эрх зүйн шинэчлэлт хийж, ижил албан тушаал, цолтой алба хаагчдын ажлыг дүйцүүлж, харьяалагдах агентлагаас үл хамааран хөдөлмөрийг нь өндрөөр үнэлдэг.

ДҮГНЭЛТ

ХБНГУ, Орос, Монголын Засгийн газар төрийн захиргааны албан хаагчид, тэр дундаа цагдаа, хилийн офицерууд, онцгой байдлын албаны ажилтнуудын үндсэн цалинг хууль эрх зүйн тодорхой зохицуулалт, тогтоол, хамтын хэлэлцээрээр тогтоодог. Цалин хөлсийг тогтоохдоо зэрэг дэв, туршлага, хариуцлагыг харгалзан үзэх зэрэг хоёр улсын арга барил ижил төстэй байгаа ч цалин тогтоох үйл явцыг хэрхэн зохицуулж байгаа нь мэдэгдэхүйц ялгаатай байна.

ХБНГУ-ын төрийн албаны зохицуулалт нь төрийн захиргааны мэргэжлийн удирдлагыг баталгаажуулсан бат бөх хууль эрх зүйн тогтолцоогоор тодорхойлогддог. Хууль тогтоомжийн гол актуудад төрийн албан тушаалд тэгш хүртээмжтэй байхыг баталгаажуулсан Үндсэн хууль (Grundgesetz) болон төрийн албан хаагчийн үүрэг, эрх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг тодорхойлсон Холбооны Төрийн албаны тухай хууль (BBG) багтана. Төрийн албан хаагчдын цалингийн бүтцийг Холбооны Цалин хөлсний тухай хуулиар (Bundesbesoldungsgesetz, BBesG) зохицуулдаг бөгөөд үүнд үндсэн цалин, нэмэгдэл, үр дүнд суурилсан урамшуулал багтдаг.

Германы төрийн албаны журамд насан туршдаа хөдөлмөрлөх, шударга ёс, төрдөө үнэнч байхыг чухалчилдаг. Гэсэн хэдий ч систем нь хүн ам зүйн өөрчлөлт, төсвийн хязгаарлалт, дижитал шинэчлэл хийх хэрэгцээ зэрэг сорилтуудтай

тулгарч байна. Шинэчлэлийн зорилго нь боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулах, технологийн дэвшилд дасан зохицох замаар эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх, төрийн албыг олон нийтийн хэрэгцээнд нийцүүлэн үр ашигтай байлгахад чиглэнэ. ОХУ-ын Засгийн газар төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг холбооны хууль тогтоомж, засгийн газрын тогтоол, хамтын гэрээ хэлэлцээрийг багтаасан иж бүрэн эрх зүйн зохицуулалтаар тогтоодог. Төрийн төрийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль зэрэг гол хуулиудад төрийн албан хаагчдын нөхөн олговрын бүтцийн талаар чиглэл өгдөг бол холбооны улсын төрийн албан хаагчдад зориулсан 819 дүгээр тогтоол, Онцгой байдлын ерөнхий газрын онцгой байдлын албаны ажилтнуудад зориулсан 419 дүгээр тогтоол зэрэг цалингийн бүтэц, нөхөн олговрын бусад хэлбэрийг тусгай тогтоолоор тодорхойлдог. Хамтын гэрээгээр зарим тохиолдолд төрийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын гэрээ нь цалин, тэтгэмжийг тогтооход үүрэг гүйцэтгэдэг. ОХУ-ын үндсэн цалинг тодорхойлоход зэрэглэл, туршлага, боловсрол, бүс нутгийн өөрчлөлтүүд нөлөөлдөг. Засгийн газар шударга ёсыг хангах үүднээс цалингийн бүтцийг үе үе хянаж, шинэчилдэг бол Монгол Улсын Засгийн газар төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг хууль тогтоомж, Засгийн газрын тогтоол, хамтын гэрээгээр тогтоодог. Төрийн албаны тухай хууль: нь төрийн албан хаагчийн нөхөн олговор олгох зэрэг төрийн албаны зарчим, стандартыг тодорхойлж, Засгийн газрын тогтоолуудад төрийн албан хаагчийн цалингийн шатлал, албан тушаал, цалингийн зэрэглэл, үндсэн цалингийн хэмжээг нарийвчлан зааж өгсөн. Монгол Улсын үндсэн цалинд албан тушаал, туршлага, боловсролын чанар, бүс нутгийн хүчин зүйлс нөлөөлдөг. Дээд албан тушаалд ажиллаж байгаа албан тушаалтнууд үндсэн цалин өндөр, тусгай сургалт, зэрэгтэй хүмүүс нэмэлт нөхөн олговор авах боломжтой. Тулгарч буй асуудлуудад төсвийн хязгаарлалт, инфляци, бүс нутгийн ялгаа зэрэг багтаж буй бөгөөд засгийн газар эдийн засгийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээний өөрчлөлтийг шийдвэрлэхийн тулд цалингийн бүтцийг тогтмол хянаж, шинэчлэх шаардлагатай байна.

САНАЛ

1. Цогц хууль, эрх зүйн орчин: Монгол Улс төрийн албаны хөдөлмөрийн хөлсний бүхий л талыг хамарсан тодорхой, цогц, орчин үеийн хууль, тогтоомжийг бататгаснаар үндсэн цалинг тогтоох эрх зүйн орчныг бэхжүүлэх боломжтой. Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтөд дасан зохицох үүднээс Төрийн албаны тухай хууль зэрэг хуулиудыг тогтмол хянаж, нэмэлт өөрчлөлт оруулах.
2. Засгийн газрын нарийвчилсан тогтоол гаргах: Төрийн албан хаагчдын цалингийн нэгдсэн хуваарь тогтоож, төрийн албаны янз бүрийн ангиллын албан хаагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл болон бусад төрлийн нөхөн олговрын талаар дагнасан зохицуулалт хийх.

3. Цалин, хөдөлмөрийн хөлсний талаар хэлэлцээрийг хөнгөвчлөх зорилгоор төрийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын гэрээ хэлэлцээрийг дэмжиж, тулгамдаж буй асуудал, гомдлыг шийдвэрлэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд болон төрийн байгууллагуудын хоорондын харилцааны нээлттэй байдлыг хадгалах.

4. Инфляци болон эдийн засгийн бусад өөрчлөлтөөс шалтгаалж болзошгүй өсөлтийг харгалзан төрийн албан хаагчдын цалинг хүрэлцэхүйц эх үүсвэрт хуваарилахын тулд төсвийн төлөвлөлтийг нарийвчлан хийх.

5. Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд шударга, өрсөлдөх чадвартай хэвээр байхын тулд цалингийн бүтцийг байнга хянаж, шинэчилж байх. Аливаа ялгааг арилгах, тууштай байдлыг дэмжихийн тулд янз бүрийн агентлагуудын цалингийн хэмжээг тохируулах.

НОМ ЗҮЙ

Хууль тогтоомж

1. Төрийн албаны тухай хууль
2. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль
3. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
5. https://legalinfo.mn/mn/detail/9876 “ Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай”
6. “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” Legalinfo.mn
7. 58-ФЗ "ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны тухай" Холбооны хууль
8. Цагдаагийн тухай хууль (2011 оны 2-р сарын 7-ны өдрийн 3-FZ Холбооны хууль)
9. RECOMMENDATION No. 116, Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_086223.pdf
10. https://m.dict.cc/deutsch-englisch/Bundesbeamtengesetz.html

Ном, сурах бичиг, судалгааны ажил

11. “Эрх зүйн ерөнхий онол”, Ч.Нямсүрэн, 2021 он., УБ хот
12. https://www.naceweb.org/job-market/compensation/salary-differentials-show-value-of-earning-a-masters
13. https://news.gallup.com/reports/225161/2017-strada-gallup-college-student-survey

14. file:///C:/Users/dell/Downloads/tusgai-alba-haagchiin-hudulmurluh-erh.
15. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3

Цахим, гадаад эх сурвалж

16. https://www.mongolbank.mn/mn/inflation
17. legislation.com/document.fwx?rgn=74254
18. https://cis-legislation.com/cis/russia/legislation.html
19. https://cis-legislation.com/search.fwx?countryid=8&kntgde=1&kntval=State+Civil+Service
20. https://www.forbes.ru/society/499213-gosduma-odobrila-v-pervom-ctenii-otkaz-na-god-ot-indeksacii-zarplat-gossluzasi

---o0o---

“ТӨРИЙН ЦЭРГИЙН БОЛОН ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЗАЛУУ ЭМЭГТЭЙ ОФИЦЕРУУДЫН БОЛОВСРОЛ, МАНЛАЙЛЛЫН АСУУДАЛ”

"EDUCATION AND LEADERSHIP ISSUES OF YOUNG FEMALE OFFICERS IN MILITARY AND LAW ENFORCEMENT INSTITUTIONS"



Б.Халиун

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр гүйцэтгэгч, дэслэгч



Б.Азжаргал

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр гүйцэтгэгч, дэслэгч

"Эмэгтэйчүүдэд хандах хандлагад гарсан өөрчлөлтөөр тухайн улс орны хөгжил тодорхойлогддог."

НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн (UNSCR) 1325 дугаар тогтоол

Хураангуй: Дэлхий дахинаа жендерийн тэгш байдлыг хангах нь тогтвортой хөгжилд хүрэх гол арга зам хэмээн үзэж, жендерийн чиг хандлагыг хөгжлийн бүхий л бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээнд нийцүүлэн тусгахын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч байна. Жендерийн эрх тэгш байдал гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулахыг хэлнэ. (№8, 2011) Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын нэлээдгүй хувийг эмэгтэй цэргийн албан хаагчид бүрдүүлж байгаа хэдий ч тэдний хөгжил, манлайллын асуудал хоцрогдолтой байгаа бөгөөд эрэгтэй алба хаагчдад олгогдож буй боломжуудтай харьцуулахад хязгаарлагдмал байгаа юм. Эмэгтэй хүн биеийн хүчнээс бусад зүйлд эрэгтэй хүнээс дутахгүй ч бүхий л салбарт тэр дундаа төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад эмэгтэйчүүдийн манлайлал үгүйлэгдэж байна.

Түлхүүр үг: Хууль сахиулах болон төрийн цэргийн байгууллага, эмэгтэй алба хаагч, залуу офицер, эмэгтэй офицер, эмэгтэйчүүдийн боловсрол, эмэгтэйчүүдийн манлайлал.

Abstract: The world recognizes the importance of gender equality as a key to sustainable development and the need to mainstream gender perspectives in all development policies, planning, operations and monitoring. Gender equality means that men and women have equal rights to participate in political, legal, economic, social, cultural and family life, and to benefit equally from the benefits of economic, social and cultural development and to contribute equally to development. Although women constitute a significant proportion of the military and law enforcement personnel, their development and leadership opportunities lag behind and are limited compared to those provided to men. Although women are not inferior to men in any other aspect except physical strength, women's leadership is lacking in all areas, including in the military and law enforcement personnel.

Keywords: Law enforcement and military personnel, female personnel, young officers, female officers, women's education, women's leadership.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Академич С.Нарангэрэл өөрийн бүтээлдээ “Хууль сахиулах байгууллага-хууль ёс, эрх зүйн дэг журмыг хамгаалах, хүний эрх ба эрх чөлөөг хамгаалах, гэмт явдалтай тэмцэх үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг төрийн байгууллага. Хууль сахиулах байгууллагад: Шүүх, үндсэн хуулийн шүүх, прокурорын байгууллага, дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн байгууллага, улсын аюулгүй байдлын алба, улсын хяналт шалгалтын байгууллага, гаалийн хяналт шалгалт, хууль зүйн байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн байгууллага зэрэг. Өргөн утгаараа төрийн бус институт багтаана: (С.Нарангэрэл, 2015)” гэж тодорхойлсон байдаг.

Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хуульд "цэргийн байгууллага" гэж Монгол Улсын тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, ард иргэдийн аюулгүй байдлыг цэргийн хүчээр хангах чиг үүрэгтэй, эрх зүйн нийтлэг хэм хэмжээгээр үйл ажиллагаа нь зохицуулагдаж цэргийн цол, дүрэмт хувцас хэрэглэдэг төрийн байгууллагыг хэлнэ хэмээн хуульчилсан байдаг.

Я.Цэвэлийн Монгол хэлний тайлбар толинд

Залуу- хүн амьтан буюу мод ургамлын зэрэг амьд юмны нас хөгшрөөгүй идэр байгаа нь; залуу хүн; залуу нас; залуу мод; залуу болох;

Офицер-цэрэг удирдах албаны хүн; Ардын Цэргийн офицер; Офицерын ордон гэх мэтээр тайлбарлажээ.

Монгол Улсын төрийн цэргийн байгууллын тогтолцоо нь тайван цагт зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагаас бүрдэнэ. (№36, 2016)

Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаагаар төрийн удирдлага батлан хамгаалах болон хууль сахиулах байгууллагад хүйсийн харьцаа эрэгтэй 62%, эмэгтэй 38% байна гэжээ.

НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн "Тогтвортой хөгжлийн зорилт-2030" хөтөлбөр, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц, Монгол Улсын Үндсэн хууль, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, "Алсын хараа-2050" урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт "улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрүүлэх", "жендерийн тэгш бус байдлын зөрүүг багасгах", "Жендерийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх", "шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх", "Бүх нийтэд хүний эрх, жендерийн боловсрол олгох үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, жендерийн тэгш байдлыг хангах бодлого баримтлах" талаар тус тус заасан. (яам, 2022)

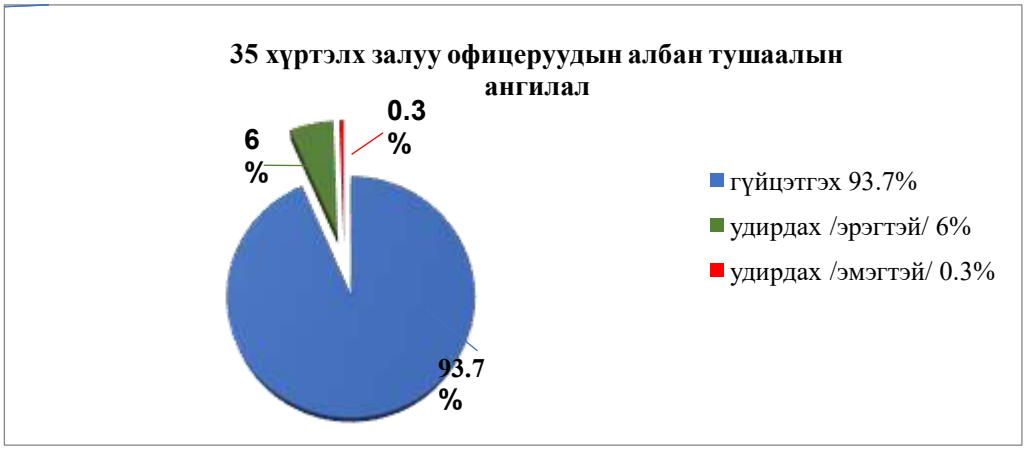
Гадаадын улс орнуудын хөгжлийн бодлогоос харахад **жендерийн тэгш бус байдал, хэвшмэл үзлүүдийг халж чадсан улс орнууд бүх талаараа тэгш хөгжиж байна.** Бээжин хотод 1995 онд болсон Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн дөрөв дэх чуулга уулзалтаас улс орнууд шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг 30 хувьд хүргэх зорилт дэвшүүлсэн байдаг. Дэлхий дахинаа эмэгтэй хүн удирдагч байснаар аливаад уян хатан, тууштай, нягт нямбай, багаар ажиллах чадвар сайтай, энэрэнгүй, сахилга баттай байх давуу талтай болохыг хэдийнээ хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн (UNSCR) 1325 дугаар тогтоолоор цэргийн ажиллагаа, энхийг сахиулах ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн тэгш, бүрэн оролцоо нь чухал үүрэгтэй болохыг хүлээн зөвшөөрч гишүүн орнуудыг жендерийн тэгш байдлын үзэл баримтлалтай болохыг уриалсан. (Энхийг сахиулах ажиллагааны WPS семинар)

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын хувьд албан тушаалын онцлогоос шалтгаалан “эрэгтэй, эмэгтэй” алба хаагчдын ажлын байр ялгаатай байсаар ирсэн бөгөөд тухайлбал Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд эмэгтэй хүний нягт нямбай, бусадтай харилцах чадварыг илүү шаардсан иргэн, захиргаа, зөрчил, эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэгч, тоо бүртгэлийн ажилтан, эдийн засагч, нягтлан бодогч, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч, тоо бүртгэлийн байцаагч, хүний нөөц, сургалт, судалгаа хариуцсан мэргэжилтэн гэх мэт албан тушаалд эмэгтэй алба хаагчид дийлэнх тохиолдолд ажиллаж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын нийт алба хаагчдын 18 хувийг 35 хүртэлх насны залуу офицерууд эзэлж буй бөгөөд тэдний боловсролын түвшинг харвал 85 хувь нь бакалаврын зэрэгтэй, 15 хувь нь магистрын зэрэгтэй байна. Үүнээс 35 хүртэлх насны эмэгтэй офицеруудын 12 хувь нь магистрын зэрэгтэй, 88 хувь нь бакалаврын зэрэгтэй байна.



Мөн Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтны 0.5 хувь буюу нийт залуу офицеруудын 6.3 хувь нь удирдлагын бүрэлдэхүүнд ажиллаж байгаа бөгөөд үүнээс 0.3 хувийг эмэгтэй албан хаагч эзэлж байна.



Дээрх тоо баримтаас харахад Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын удирдлагын түвшинд ажиллаж, стратеги төлөвлөгөө, бодлого боловсруулж, байгууллагын хөгжилд эрх тэгш хувь нэмэр оруулах, хууль тогтоомж, төсөл, хөтөлбөр жендерийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг тодорхойлоход эмэгтэйчүүдийн оролцоо дутмаг байна.

Судалгаанаас үзэхэд төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудад ажиллаж буй эмэгтэй залуу албан хаагчдын дунд магистрын болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувь бага байгаа нь тэдний мэдлэг боловсролоо нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын түвшинд идэвхжүүлэх хөшүүрэг шаардлагатай байгааг илтгэж байна.

Алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэн томилоход эрхэлж буй албан тушаал, ажлын гүйцэтгэл, ур чадвар, туршлагаас гадна мэдлэг боловсролыг шалгуур болгон үздэг. Залуу эмэгтэй албан хаагчдын удирдах албан тушаалтанд

эзлэх хувь бага байгаа нь нийгэмд тогтсон жендерийн хэвшмэл ойлголт, үзэл хандлага болон хувь хүний хөгжил, боловсролын асуудлыг төдийлөн дэмжихгүй байгаатай холбон үзэж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид нь мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэхээр Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль болон Дотоод хэргийн их сургуулийн магистр, докторын болон удирдахуйн ухааны ахисан шатны сургалтуудад хамрагддаг ба мөн хамтын ажиллагаатай гадаад орны их дээд, сургуулиудад суралцдаг.

Дээрх сургуулиудын магистрын хөтөлбөрт суралцахад бакалаврын дипломын голч дүн 2.8-аас дээш, 2-оос доошгүй жил ажилласан туршлагатай байх шаардлага тавьдаг ба тухайн байгууллага бүр алба хаагчдаа сургахад тавигдах шаардлагыг өөрсдийн онцлогт тохируулан журамласан байдаг.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагууд нь удирдах бүрэлдэхүүний албан тушаалтны нөөцөд авагдсан алба хаагчдаа Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль болон Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академид сурган бэлтгэсээр ирсэн.

Монгол улсын Батлан хамгаалах сайдын 2017 оны 1 дүгээр сарын 04-ний өдрийн А/04 дүгээр тушаалаар баталсан “Үндэсний Батлан хамгаалах их сургуулийн Батлан хамгаалахын удирдлагын академид элсэгчийг сонгон шалгаруулах журам”-ын 2.1-т "Батлан хамгаалахын удирдлагын академид гадаад, дотоодын цэргийн их дээд сургууль төгссөн, цэргийн ухааны бакалаврын зэрэгтэй, батальон /дивизион/-ы захирагч, орлогч, тусгай салбарын захирагч түүнтэй адилтгах буюу дээш албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа, цаашид Зэвсэгт хүчний анги, байгууллагын удирдах албан тушаалд ажиллах 30-36 насны офицер /ахмад, түүнээс дээш/-ыг агентлаг, байгууллагын даргын саналыг үндэслэн элсэлтийн шалгалтад оролцуулж болно” гэж заажээ.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/119 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Хууль сахиулахын их сургуулийн Удирдлагын сургуульд суралцагч элсүүлэх журам"-ын 2.1.3-т Суралцагчид тавигдах шаардлагад "Сүүлийн 3 жил дараалан үр дүнгийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ А,В үнэлгээтэй дүгнүүлж, төрийн тусгай албан тушаалын 13 /шинэчлэгдэн батлагдсан зэрэглэлээр төрийн тусгай албан тушаалын 6/, төрийн захиргааны албан тушаалын 8 болон түүнээс дээш зэрэглэлийн удирдах албан тушаалын нөөцөд авагдсан, ... 45 хүртэлх насны байх," гэж заасан байдаг.

Батлагдсан журмуудад удирдах албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн байх гэж заасан боловч зарим тохиолдолд удирдах албан тушаалтны томилгоо нөөц бүрдүүлэлтийн дагуу, мерит зарчмаар явагддаггүй, шаардлага хангаагүй алба хаагч сургах, ТТ-6 ба түүнээс дээш албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчдаас сонгон шалгаруулалт хийх маягаар явагддаг нь журмын хэрэгжилт, хүний

нөөцийн бодлогыг алдагдуулах сөрөг үр дагавартай юм. Энэ нь цаашлаад алба хаагчдынхаа тэр тусмаа эмэгтэй алба хаагчдын сурч боловсрох эрхийг хязгаарлаж байна.

Учир нь төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудад эмэгтэй алба хаагч ажиллах боломжтой ТТ-6 шатлал болон түүнээс дээш шатлал бүхий албан тушаал ховор бөгөөд газар, хэлтсийн дарга, байгууллагуудын төв аппаратын харьяа албадлуудын ахлах мэргэжилтэн зэрэг албан тушаалууд гэж үзэж байна. Эдгээр албан тушаалуудад дийлэнхдээ эрэгтэй албан хаагчид ажиллаж буй бөгөөд эмэгтэй залуу алба хаагчид Дотоод хэргийн их сургуулийн болон Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн удирдлагын академид суралцах боломжгүй байдал харагдаж байна.

Эмэгтэй алба хаагчдын хөгжил манлайлалд тодорхой хэмжээнд нөлөөлж буй бас нэгэн хүчин зүйлийг хүний жам ёсны эрх болох нөхөн үржихүйн эрх, түүнтэй холбоотой удирдлагын хандлага гэж үзэж байна. Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 4 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Монгол Улсын төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого"-д хүн амын өсөлтийн талаар "Хүний нөхөн үржихүйн эрхийг хүндэтгэсэн чөлөөт сонголт бүхий зохистой төрөлтийг дэмжих бодлого" баримталж байгаа бөгөөд Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр манай улсын төрөлтийн насны хүн амын тоо өндөр, тухайлбал 1969-1980 оны дунд үе хүртэл дунджаар хүн амын 21 хувь буюу 5 хүн тутмын нэг нь нөхөн үржихүйн насны эмэгтэйчүүд байсан бол энэ нь 1990-ээд оноос хойш өсөж, дунджаар 30 хувь болжээ. (Н.Удвалцэцэг, 2021)

Төрөх насны эмэгтэйчүүдийн нийт хүн амд эзлэх хувь нэмэгдсэн ч төрүүлэх хүүхдийн тоо буурч байгаад нийгэм, эдийн засаг, амьдралын хэв маягийн өөрчлөлт, эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин, ядуурал, ажилгүйдэл зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж байна. Дээр дурдсанчлан Монгол эмэгтэй хүний нөхөн үржихүйн наслалт 15-49 нас болоод байгаа бөгөөд эмэгтэй хүний нөхөн үржихүй, төрөлтийн тоо тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын байдалтай зайлшгүй холбогдож байгаа нь төрийн тусгай албанд тод харагддаг.

Эмэгтэй алба хаагчид нөхөн үржихүйн эрхээ эдлэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан 3 хүртэлх жилийн хугацаанд үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлж, хүүхэд асрах чөлөөгөө эдэлж дуусаад ажилдаа эргэн орж улмаар мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд анхааран их, дээд сургуульд суралцах хүсэлт гаргахад зарим тохиолдолд удирдлагын зүгээс "*Ажил хөдөлмөр эрхлээгүйд"* тооцож үл дэмжих таагүй хандлага гаргадаг бөгөөд мөн эмэгтэй алба хаагчийг удирдах болон гүйцэтгэх аливаа албан тушаалд дэвшин болон шилжин томилоход хувь хүний ур чадвар, ажлын туршлага дээр үндэслэхээс гадна "*Хүүхэд төрүүлээд ажил хийхгүй*" гэсэн хандлагаар эрэгтэй хүнд илүү боломж олгох, эрэгтэй хүмүүсийг удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд томилох явдал гардаг нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6.1 дэх заалтыг "*Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг ... жирэмсэн,*

амаржсан эсэх, ... шалтгаалан шууд эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно." зөрчиж буй үйлдэл бөгөөд дээрх нөхцөл байдлаас үүдэн тус байгууллагад эмэгтэйчүүдийн манлайлал үгүйлэгдэж байна.

ҮСХ-оос 2019 онд хийсэн цаг ашиглалтын судалгаанд дунджаар эмэгтэйчүүд өдөрт гэрийн ажилд (273 минут буюу 2.6 дахин их цаг) эрэгтэйчүүдээс илүү их цаг зарцуулж байгааг харуулсан байна. Эмэгтэйчүүдийн гэр бүлдээ зарцуулсан цаг хугацааг нь тэдний нийгмийн болон харилцаанд оролцох боломжийг төдий хэмжээгээр хязгаарладаг гэсэн судалгааны үр дүнг баталж байна. (яам, 2022)

Нийгэмд тогтсон дээрх жендерийн хэвшмэл үзэл хандлагаас үүдэн эмэгтэй алба хаагчид мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэх, дэвшин ажиллахын тулд гэр бүл төлөвлөлтөө хойшлуулах уу эсвэл сурч боловсрох, ажлын карьераа хойшлуулах уу гэсэн сонголтыг хийсээр байна.

ДҮГНЭЛТ

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын хүрээнд бодлогын бүхий л түвшинд эмэгтэй алба хаагчдыг сургах, хөгжүүлэх тал дээр анхаарах, эмэгтэй удирдах албан тушаалтнуудыг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх зэрэг ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй, эмэгтэй алба хаагчдынхаа хөндөгдөж буй эрх ашгийг хамгаалах талаар төдийлөн анхаарал хандуулахгүй байна гэж судлаачдын зүгээс үзэж байна.

Мөн төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэй алба хаагчдын хэрэгцээ шаардлага байсаар байгаа хэдий ч байгууллагын хөгжилд хувь нэмэр оруулах, хууль, төсөл, хөтөлбөр батлах, хэрэгжүүлэхэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайлал дутмаг байна.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь бодит нөхцөл байдалд хэрэгжихгүй байгаагаас хүйсийн ялгаатай байдлыг дөвийлгөж жендерийн ялгаварлан гадуурхалтыг бий болгож эмэгтэй алба хаагчдын сурч боловсрох, албан тушаал ахих, өсөж дэвжих боломж нь хөндөгдсөөр байна. Мөн зарим тохиолдолд харьяа салбар, нэгж, газрын удирдлагын бүрэлдэхүүний жендерийн хэвшмэл хандлагаас үүдэлтэй залуу эмэгтэй алба хаагчдын боловсрол, хөгжил, гэр бүл төлөвлөлт, нөхөн үржихүйн эрх зөрчигдөж байна.

Иймд байгууллагуудын зүгээс залуу эмэгтэй офицеруудад мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, хөгжүүлэх, шийдвэр гаргах түвшинд ажиллах нөхцөл боломжийг бий болгон ирээдүйн чадварлаг удирдах албан тушаалтныг бэлтгэн гаргахад анхаарал хандуулах хэрэгцээ шаардлага нэгэнтээ бий болжээ.

САНАЛ

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа залуу эмэгтэй алба хаагчдын удирдах, шийдвэр гаргах албан тушаалтанд эзлэх хувь бага, хувь хүний хөгжил, боловсролын тал дээр дэмжлэг хангалтгүй түвшинд байгаатай холбогдуулан тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор дараах саналыг гаргаж байна. Үүнд:

Эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд:

1. Залуу эмэгтэй алба хаагчдын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, удирдлагын бүрэлдэхүүнд дэвшин ажиллах боломжоор хангах үүднээс Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академид суралцахад тавигдах шаардлагад "төрийн тусгай албан тушаалын 6 зэрэглэлийн удирдах албан тушаалтны нөөцөд авагдсан байх" гэснийг "төрийн тусгай албан тушаалын 7 болон түүнээс дээш зэрэглэлийн албан тушаалын алба хаагчид суралцах бөгөөд суралцаж төгссөн алба хаагчдаас удирдах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэх" гэж холбогдох журамд өөрчлөлт оруулан бодлогоор эмэгтэй удирдах албан тушаалтны нөөцийг хангалттай хэмжээнд бүрдүүлэх;
2. Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн Удирдлагын академид суралцахад тавигдах шаардлагад "Батлан хамгаалахын удирдлагын академид ..., түүнтэй адилтгах буюу дээш албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа ... шалгалтад оролцуулж болно" гэснийг "Батлан хамгаалахын удирдлагын академид ... *алба хэлтсийн дарга*, түүнтэй адилтгах буюу дээш албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа ... шалгалтад оролцуулж болно " гэж холбогдох журамд өөрчлөлт оруулан бодлогоор эмэгтэй алба хаагчдын сурах боломжийг нэмэгдүүлэх;

Удирдлага зохион байгуулалтын чиглэлээр:

3. Олон улсын хамтын ажиллагааг өргөжүүлж, эмэгтэй алба хаагчдыг гадаадын их дээд сургууль, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад сурах, гадаад орны адил чиг үүрэг бүхий байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцах, туршлага судлах боломжийг нь нээн дэмжлэг үзүүлэх;
4. Ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан бодлого хэрэгжүүлж, байгууллагууд алба хаагчдын хүүхдийн цэцэрлэг, өдөр өнжүүлэх төвийг байгуулах;
5. Эмэгтэй алба хаагчдыг мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, албан тушаалд томилоход Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг мөрдөж ажиллах талаар эрх бүхий албан тушаалтнуудад мэдэгдэл хүргүүлэх, удирдах албан тушаалтнуудыг жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх сургалтад шат дараатай хамруулж үр дүнг тооцох;

Үйл ажиллагааны чиглэлээр:

1. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын "Эмэгтэйчүүдийн зөвлөл"-ийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлж, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэн харилцан туршлага солилцож, шинэ санал, санаачилгыг нэвтрүүлэх, жилд 1-2 удаа Эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн төлөөлөл хуралдаж тулгамдаж буй асуудлыг хэлэлцэж эмэгтэй алба хаагчдын хөгжил манлайллыг дээшлүүлэхэд анхаарч ажиллах зэрэг саналыг дэвшүүлж байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг. Хууль, эрх зүйн баримт бичиг

1. Монгол Улсын Их Хурал. (2011). Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №08. Улаанбаатар.
2. Монгол Улсын Их Хурал. (2016). Монгол Улсын Батлан хамгаалахын тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №36. Улаанбаатар.
3. Монгол Улсын Их Хурал. (2021). Хөдөлмөрийн тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №31. Улаанбаатар.

Хоёр. Судалгааны ном зохиол, тогтмол хэвлэл

4. Нарангэрэл, С. (2015). Монголын эрх зүйн англи, орос, латин хадмал эх толь бичиг. Улаанбаатар.
5. Жендерийн үндэсний хороо. (2021). Монгол Улсын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ тайлан. Улаанбаатар.
6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар. (2021). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Улаанбаатар.
7. Батлан хамгаалах яам. (2022). Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүд сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Улаанбаатар.
8. Алтангэрэл, Б. (2023). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт суурь судалгааны тайлан. Улаанбаатар.
9. Энхийг сахиулах ажиллагааны WPS семинар. (2023). Улаанбаатар.

---o0o---

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ЗАЛУУ ОФИЦЕРУУДЫН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА, ТҮҮНИЙГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ”

"SOCIAL GUARANTEES FOR YOUNG OFFICERS IN JUDICIAL ENFORCEMENT AGENCIES AND WAYS TO ENHANCE THEM"



Н.Байгалтуяа

Дотоод хэргийн их сургуулийн 2024-7051 дүгээр дамжааны магистрант, ахлах дэслэгч

***Товч утга**: Судлаачийн зүгээс Монгол улсын төрийн цэргийн ууган байгууллагын нэг болох Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ирээдүйн “залгамж, халаа”* залуу офицеруудад тулгамдаж буй асуудал, нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг судалгааны үндсэн дээр нээн илрүүлж, түүнийг зохих түвшинд дээшлүүлэх, шийдвэрлэх *“арга, зам”*-ыг эрэлхийлэхийг зорилоо.

***Түлхүүр үгс:** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгаа, түүнийг дээшлүүлэх арга зам, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого*.

НЭГ. ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Төр нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах, тогтоосон хууль тогтоомжийн эсрэг гэмт явдлаас ард иргэд, тэдгээрийн эрх ашиг, сонирхлыг сахин хамгаалах нь бие даасан тусгаар улсын оршин тогтнох үндэс суурь, халдашгүй дархан байдлын хэмжүүр, гэмт үйлдлийн эсрэг авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, эрүүгийн хариуцлага нь ард иргэдийг төрдөө итгэх итгэл, оршин тогтнохуйн дархлаа нь байдаг[145].

Энэ ч үүднээс *“...төр нийгэмд аюул учруулагч гэмт хэргийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, шалтгаан нөхцөлийг арилгах, гэмт хэргийн улмаас учирсан хохирлыг барагдуулах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, гэм бурууТай этгээдэд хууль*

[145] Доктор (Ph.D). Д.Дамдинцэрэн. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангахад ашиглагдах гарын эмхтгэл”. УБ., 2021. 11 дэх тал.

заасан тохирсон хариуцлагыг хүлээлгэх нь...” манай нийгэмд ихээхэн анхаарал татсан асуудал болоод байна[146].

Эдүгээ цагийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь тэртээ 1921 оны ардын хувьсгалын он жилүүдэд “Гяндан салаа” нэртэй байгуулагдсан цаг үеэс *“төр нийгэм, ард иргэдийн аюулгүй байдлаас хамгаалах, гэмт этгээдийг төлөвшүүлэх, гэмт санаа, бодлогыг арилгах, хөдөлмөрөөр засан хүмүүжүүлэх ажлын хүрээнд улс орны нийгэм, эдийн засагт өөрийн хувь нэмрээ оруулах”* эрхэм үүргээ нэр нөртэйгөөр биелүүлж иржээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь мэргэжлийн олон төрлийн албадыг багтаасан, үйл ажиллагааны чиглэл тус бүр өөрийн өвөрмөц онцлог шинжтэй, 100 гаруй жилийн баялаг түүхтэй байгууллага бөгөөд хуулиар хүлээсэн чиг үүргийн хүрээнд шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр, тогтоолын дагуу *“эрүү, иргэн, захиргаа”*-ний хэргийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэн ажиллаж ирсэн[147].

Аливаа улс орон, байгууллагын хөгжлийн үйл явцын салшгүй нэг хэсэг, үндэс нь хууль эрх зүйн шинэтгэлийн асуудал байдаг бөгөөд үүгээр дамжин тухайн улс орны нийгмийн харилцаа боловсронгуй болж, цаашдын хөгжлийн чиг хандлага тодорхойлогдож байдаг[148]. Энэ ч утгаараа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч тэр дундаа *“...залуу офицеруудын эрхийг хамгаалах, нийгмийн баталгааг хангах, тэднийг сурч боловсрох, дэвшин томилогдох нөхцөл бололцоогоор хангах, эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд тулгарч буй асуудлыг шийдвэрлэх....”* цаг үеийн шаардлага байна гэж судлаачийн зүгээс үзсэн бөгөөд *“...шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудын нийгмийн баталгаа, түүнийг дээшлүүлэх арга зам...”* ерөнхий сэдвийг дараах 3 асуудлын хүрээнд тоймлон авч үзсэн**.** Үүнд:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй нийтлэг хүндрэл бэрхшээл;

2. Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа агентлагуудын залуу офицеруудын цалин хангамжид хийсэн дүн, шинжилгээ,

3. ОХУ болон гадаадын бусад улс орнуудын хорих байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдын сарын цалин хангамж бусад нэмэгдлийн харьцуулсан судалгаа.

---

[146] Э.Жамбалрагчаа. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын “Сүлд инфо” сэтгүүл. УБ., 2021.52 дахь тал.

[147] Н.Удвалцэцэг. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн эрх зүйн байдалд тулгамдаж буй асуудал”, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 100 жилийн ойд зориулсан эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл. УБ., 2021.48 дахь тал.

[148] В.В. Бабурин. Система уголовного права. Монография: Омская Академия МВД России. Омск., 2005. С. 7

Нэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй нийтлэг хүндрэл бэрхшээл

Судлаачийн зүгээс шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй асуудлын нээн илрүүлэх үүднээс судалгааны *"санал, асуулга"*-ын аргыг ашиглан дараах судалгаануудыг боловсруулж нэгтгэсэн бөгөөд эрхэм эрдэмтэн, судлаач, уншигч Та бүхэнд үр дүнг тойм хэлбэрээр танилцуулъя.

2024 оны эхний хагас жилийн байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд *"...эрэгтэй – 9.3%, эмэгтэй – 5.4 %, нийт залуу офицерууд байгууллагын албан хаагчийн 15.0% орчим хувийг эзэлж байгаа нь..."* тэдний байгууллагын албан хаагчийн дунд эзлэх байр суурь, дуу хоолой бусад насны офицер, ахлагч нараас харьцангуй бага байгааг харуулахаас гадна *"..энэ насны залуу албан хаагчдын ажлаас өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдөх асуудал их байгаатай шууд холбоотой..."* .

Байгууллагын хэмжээнд чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын насны байдлыг авч үзвэл 26-35 насны дээд боловсролтой залуу офицерууд 60 орчим хувийг эзэлж байгаа бөгөөд өмнө нь эрхэлж байсан албан тушаалын хувьд *"...ээлжийн харуул хамгаалалтын албан хаагч, эмнэлгийн ажилтан, шийдвэр гүйцэтгэгч..."* нар хамгийн олноор ажлаас чөлөөлөгдсөн байна[149].

Хүснэгт. 1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудын тоон судалгаа



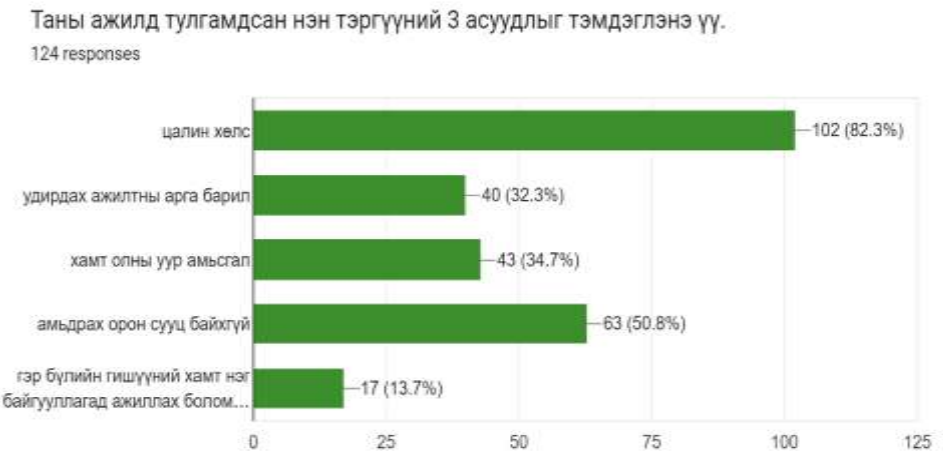
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчид голчлон *"...ямар шалтгааны улмаас ажлаас гардаг гэж үзэж байна вэ..."* гэсэн асуултад цалин хангамж бага – 20.7%, ажлын ачаалал их – 19.3%, гадаадад ажиллах – 10.6%, орон

[149] Б.Алтангэрэл нар. "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт" судалгааны тайлан. УБ., 2020. 69-70 дахь тал

нутагт ажиллах боломжгүй – 9,7%, ажлын байрны дарамт их – 14,1%, мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэх – 5.6% гэсэн сонголтуудыг хийсэн байна.

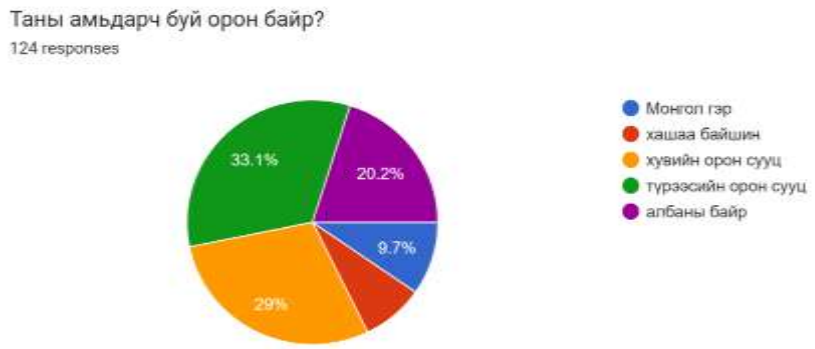
Байгууллагын ажилд нэн тулгамдсан асуудлыг нэгдүгээрт, цалин хөлс бага- 82,3%, *хоёрдугаарт амьдрах орон нуүц байхгүй-50,8%, гуравдугаарт, хамт олны уур амьсгал – 34,7%, дөрөвдүгээрт, удирдах ажилтны арга барил-32,8%, тавдугаарт, дэвшин томилогдох болон гэр бүлийн гишүүд хамт нэг байгууллагад ажиллах боломж хомс – 13,7% гэсэн байдлаар эрэмбэлж сонгосон байна.*

Хүснэгт 2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдсан асуудлууд тоон үзүүлэлт



Амьдарч буй орон сууцны хувьд түрээсийн орон сууцад амьдарч байгаа – 33.1%, *хувийн орон сууцад амьдарч байгаа* – 29.1%, *албаны орон сууцад амьдарч байгаа* – 20.2%, *хашаа байшинд амьдарч байгаа* – 10.1% *эндээс бид шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудын гуравны нэгээс дээш хувь нь түрээсийн орон сууцанд амьдардаг, амьдрах орон байраар хангагдаагүй, ажлын орчин нөхцөл хүндрэлтэй гэж үзэж болохоор байна.*

Хүснэгт 2. Залуу офицеруудын амьдарч буй орон байрны үзүүлэлт

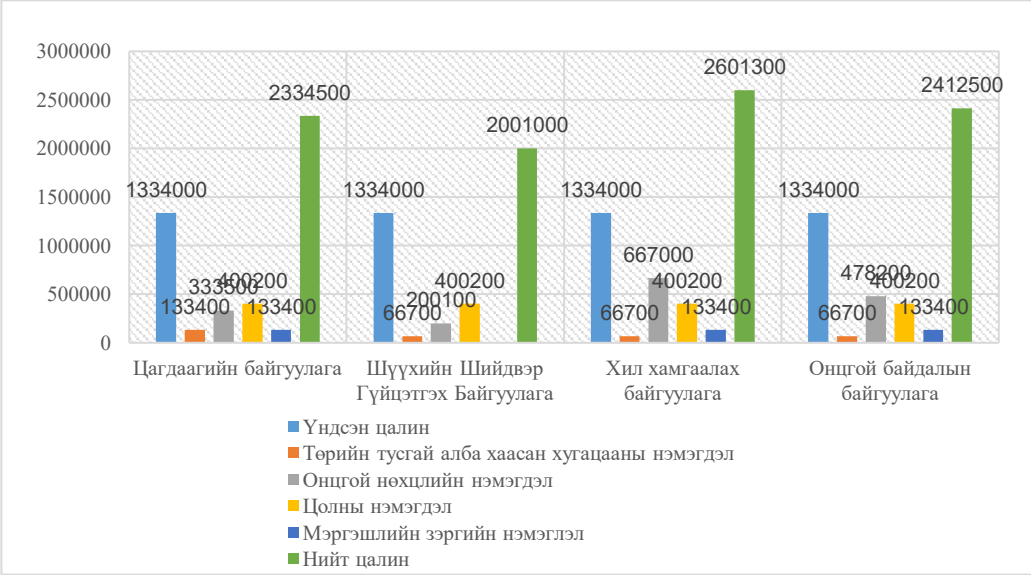


Орон сууц худалдаж авсан хэлбэрийн хувьд бэлэн мөнгөөр худалдаж авсан – 16.9%, *ипотекийн зээлд хамрагдсан - 54,8%, бэлэглэл, өв залгамжлалаар худалдаж авсан – 28.2% тус тус эзэлж байгаагаас залуу офицеруудын гуравны нэг хүрэхгүй хувь нь хувьдаа орон сууцтай боловч 60 % орчим хувь нь ипотекийн зээлд хамрагдаж орон сууц хулалдаж авсан байна. Үүнээс гадна Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж буй 21-35 насны залуу офицеруудын 95 хувь нь хэрэглээний болон цалингийн 10-25 сая төгрөг хүртэл зээлтэй байна.*

Хоёр. Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа агентлагуудын залуу офицеруудын цалин хангамжид хийсэн дүн, шинжилгээ,

Илтгэлийн энэ дугаарт Монгол улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа Хил хамгаалах, Онцгой байдал, Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын нэг сарын үндсэн цалингийн хэмжээ, шатлал, бусад нэмэгдлийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагатай харьцуулж авч үзье.

Хүснэгт 4. Төрийн тусгай алба хаагчдын 1 сарын үндсэн цалин, бусад нэмэгдлийн харьцуулалт



Эндээс үзэхэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудын сард авч буй үндсэн цалин бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагаас харьцангуй бага байна. Тухайлбал, Хил хамгаалах байгууллагын онцгой албаны нэмэгдэл 50 %, Онцгой байдлын байгууллага – 30 %, *Цагдаагийн байгууллага* – 25 %, *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага* – 15 % тогтоосноос гадна *"...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын офицерын цалингийн шатлал "ТТ-9" буюу бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын ахлагчийн шатлалтай ижил..." тувшинд байна.*

Үүнээс гадна үндсэн цалингийн шатлалын хэмжээ Хил хамгаалах, Онцгой байдал, Цагдаагийн байгууллагаас Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нэг шатлалаар бага, бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын сард авч буй "мэргэжлийн зэргийн нэмэгдэл"-ийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад тогтооож өгөөгүй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудын сард авч буй цалингийн хэмжээ Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчаас 334.500 ₮, Онцгой байдлын байгууллагаас 412 500 ₮, Хил хамгаалах байгууллагаас 601.500 төгрөгөөр тус тус бага байна.

Ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийн тухайд Цагдаагийн байгууллага нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99 дүгээр зүйлд заасан нэмэгдэл хоногоос гадна Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 90 дүгээр зүйлд зааснаар *"...Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий цагдаагийн алба хаагчид алба хаасан 2 жил тутам ажлын 3 өдрийн, цагдаагийн бусад алба хаагчид алба хаасан 5 жил тутам ажлын 3 өдрийн нэмэгдэл амралт..." авахаар заасан нь алба хаагчийн ажлын нөхцөлөөс*

шалтгаалан "...ээлжийн амралтын хоногийг нэмэгдлээр сунгаж өгсөн, алба хаагчаа бодсон, хуулийн шинэлэг зохицуулалт..." болжээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тухайд ШШГЕГ-ын даргын 2020 оны 05 дугаар сарын 28-ны өдрийн тушаалаар батлагдсан *"ШШГБ-ын хөдөлмөрийн дотоод журам"-д* заасан *"...алба хаасан 5 жил тутам ажлын 3 өдрийн нэмэгдэл амралт авахаар зохицуулсан..."* нь төсөөтэй чиг үүрэг хэрэгжүүлдэг, ажлын орчин нөхцөлийн хувьд харьцангуй хүнд манай байгууллагын хувьд Цагдаагийн байгууллагад жишигт хүрэхгүй байгаа нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор *"алба хаагчийн ажил, амралтын нэмэгдэл хоногийг шинэчлэн боловсруулах"* шаардлага бий болсныг илтгэн харуулж байна.

Алба хаагчдын хоол, хүнсний хангамжийн хувьд Засгийн газрын 2018 оны 261 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан *"Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид олгох хүнсний хангалтын хэмжээ"*-ээр бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын хүнсний хангамжаас 2 дахин бага байна.

Гурав. ОХУ болон гадаадын бусад улс орнуудын хорих байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдын сарын цалин хангамж бусад нэмэгдлийн харьцуулсан судалгаа.

Оросын Хорих Улсын Ял эдлүүлэх байгууллагын хувьд алба хаагчийн сарын цалингийн хэмжээг *"...үндсэн цалин, ажилласан жил, цолны нэмэгдэл болон бусад нэмэгдлүүд буюу тухайн хорих ангийн ял эдлүүлэх дэглэм, хорих ангийн байрлаж буй байршил..."* зэргийг харгалзан тогтоодог байна[150].

Жишээлбэл, хорих ангийн жижүүрийн дарга сард үндсэн цалин 32 000 рубль, онцгой албаны нэмэгдэл 19 000 рубль, албан тушаал цолны нэмэгдэл 13 000 рубль, төрийн албаны нэмэгдэл 5000 рубль, нийт 69000 рубль буюу 3 сая төгрөгийн цалин авдаг байна.

Түүнчлэн залуу алба хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах үүднээс орон сууцны хөнгөлөлттэй хөтөлбөр буюу 4-6 хувийн зээлд хамруулсан, бага насны хүүхдүүдийн цэцэрлэгийг байгууллагын байрлал орчим үнэ төлбөргүй шийдсэн, алба хаагчийн хоол, унааны зардлаас чөлөөлсөн зэрэг шинэлэг шийдлүүдийг авч хэрэгжүүлсэн үр дүнтэй болсон талаар Холбооны ял эдлүүлэх газрын цахим хуудаст мэдээлжээ[151].

---

[150] Албан ёсны сайт. Zarabativaem. Com Оросын Холбооны Улсын Хорих байгууллагын алба хаагчдын сарын дундаж цалин, бусад нэмэгдлийн харьцуулалалт. Зарплата в ФСИН в разных городах России (zarabativaem.com) (хандсан огноо. 2023.08.07)

[151] Оросын Холбооны Улсын Ял эдлүүлэх газрын албан ёсны цахим хаяг. Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) - Правительство России (government.ru) (хандсан огноо. 2023.08.07)

Европын бусад орнуудын хувьд Хорих байгууллагын алба хаагчийн цалинг дараах байдлаар тогтоосон байна. Тухайлбал, Польш улсад $900 буюу 3,9 сая төгрөг, Грек улсад 6.9 сая, Францид $3600 буюу 12,9 сая, Англи улсад $3700 буюу 13 сая орчим байхаар тус тус тогтоосон байна.

Эндээс үзэхэд Оросын Холбооны улс болон Польш улсын ял эдлүүлэх байгууллагын алба хаагчийн сарын цалин Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн цалингаас нэг дахин илүү, Барууны өндөр хөгжилтэй улс орнуудын залуу офицеруудын цалин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн сарын цалингаас харьцангуй буюу 2-3 дахин их байгаа нь алба хаагчийн нийгмийн асуудалд түлхүү анхаарч байгаатай шууд холбоотой гэж үзэж байна.

ДҮГНЭЛТ.

Бидний зорилт болгон авч үзсэн судалгааны нэгдсэн дүнгээс харахад *"...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 21-35 насны залуу офицеруудын цалин, хангамж бага, бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын төвшинд хүрдэггүй, амьдрах орон сууцаар хангагдаагүй, түрээсийн орон сууцанд амьдардаг, байр орон сууц худалдаж авсан хэдий ч ипотекийн зээлд хамрагдсан, цалингийн болон хэрэглээний асар өндөр зээлтэй тул сард авч буй цалин ар гэр, үр хүүхдээ тэжээхэд хүрэлцдэггүй..."* зэргээс "*...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын залуу офицеруудын нийгмийн баталгаа хангагдахгүй байгаа...*" гэж дүгнэж болохоор байна.

Залуу офицеруудын өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн болон гадаад улсад ажиллахаар явсан тоо нэмэгдсэн нь *"...алба хаагчдын цалин хангамж бага, ажлын ачаалал болон ажлын байрны дарамт шахалт их, орон нутагт гэр бүлээрээ ажиллаж амьдрах боломжгүй, шинээр томилогдсон алба хаагчийг хүлээн авах хамт олны уур амьсгал муу, ажлын орчин нөхцөл хүндрэлтэй..." зэрэг тулгамдсан асуудлуудтай* шууд уялдаа холбоотой гэж судлаачийн зүгээс үзэж байна.

Түүнчлэн залуу офицеруудын үзэж байгаагаар байгууллагад нэн тулгамдсан асуудалд цалин хангамжаас гадна хамт олны уур амьсгал, удирдах ажилтны арга барил, шударга зарчмаар дэвшин томилогдох боломж хомс зэргийг дурдсан нь алба хаагчийн нийгмийн баталгаа сайжруулах оновчтой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийн хамт *"...удирдах албан тушаалтны зөв арга барилыг төлөвшүүлэх, залуу офицеруудад шударга зарчмаар дэвшин томилогдох бололцоог нээж өгөх, байгууллагын үйл ажиллагааг илүү нээлттэй төвшинд хүргэх, алба хаагчийн албандаа итгэх итгэл, үнэмшил, албаны бахархлыг нэмэгдүүлэх замаар хамт олны уур амьсгалыг сайжруулах шат дараатай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх..." цаг үеийн шаардлага бий болсон болохыг бидний залуу үе Та бүгдэд сануулж байна.*

<u>Судлаачийн зүгээс “шийдвэрлэх арга зам”-ыг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:</u>

Нэгдүгээрт, Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газрын түвшинд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ:

1. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2023 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдрийн А/235 дугаар тушаалын хавсралтаар шинэчлэн батлагдсан *“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан тушаалын ангилал, зэрэглэл”*-д алба хаагчдын цалингийн шатлалыг бууруулсныг буцаан нэмэгдүүлэх, бусад төрийн тусгай байгууллагуудын шатлалтай нэг түвшинд хүргэх;

2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын онцгой нэмэгдлийг хэрэгжүүлж буй чиг үүргээр буюу (иргэний болон эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа) зэргийг жишилгүйгээр харилцан ялгамжгүй тооцоолж, бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудтай нэг төвшинд хүргэж, 20-30 хувиар нэмэгдүүлэх,

3. Хууль зүй дотоод хэргийн сайдын тушаал 2021 оны 12 дугаар сарын 10 өдөр "Хууль зүй дотоод хэргийн салбарын алба хаагчдад орон сууцны дэмжлэг, тусламж үзүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх нийтлэг журам"-ыг шинэчлэх, залуу офицер, ахлагч нарт хөнгөлөлттэй хэлбэрээр, урьдчилгаа төлбөргүйгээр орон сууцтай болох боломжийг бүрдүүлэх;

4. Залуу офицеруудын цалингийн болон хэрэглээний зээлийг нэг удаад тэглэх, арилжааны банкнуудтай хамтарч ипотекийн болон хэрэглээний зээлийн хүүг бууруулах арга хэмжээг шат дараатай авч хэрэгжүүлэх;

5. Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 261 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид олгох хүнсний хангалтын хэмжээ” бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагаас 2 дахин бага байгааг нэмэгдүүлж, ижил төвшинд хүргэх.

Хоёрдугаарт, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ:

1. Байгууллагын алба хаагчдад орон сууц олгох хөтөлбөр, эрх зүйн баримт бичгийг шинэчлэх, орон сууцны урьдчилгаа төлбөрийг бууруулах, төлөлтийг уян хатан нөхцөлтэйгөөр шийдвэрлэх, орон сууцанд хамрагдах хүсэлт гаргасан дарааллыг нээлттэй, ил тод байршуулж, хуваарилалтыг шударга хийх;

2. Шинээр томилогдсон алба хаагчдад тухайн хорих анги, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсээс орон байраар хангахад дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг шат дараатай арга хэмжээг зохион байгуулах, байгууллагын хэмжээнд алба хаагчдын орон сууц хөтөлбөрийг авч хэрэгжүүлэх;

3. Ирж буй 2025 оныг “байгууллагын алба хаагчдын албандаа итгэх итгэл үнэмшил, албаны бахархлыг сэргээх, залуу алба хаагчдын манлайллын жил болгон зарлах” жил болгон зарлах, залуу болон ахмад алба хаагчид гавьяаны амралтдаа

гарсан бэлтгэл офицеруудын дунд “миний алба, миний бахархал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурал, зөвлөгөөн зохион байгуулах,

4. Байгууллагын хэмжээнд шатлан дэвших буюу шударга зарчмаар дэвшин ажиллах бодлогын баримт бичгийг боловсруулж, биелэлтийг хангуулж, удирдлагын зүгээс зөв хандлагыг төлөвшүүлж, шинэ залуу офицер, алба хаагчдын ажилдаа хандах дур сонирхлыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн баталгааг сайжруулах арга хэмжээг шат дараатай зохион байгуулах.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ.

1. В.В. Бабурин. Система уголовного права. Монография: Омская Академия МВД России. Омск., 2005.
2. Доктор (Phd). Дамдинцэрэн. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангахад ашиглагдах гарын эмхтгэл”. УБ., 2021.
3. Б.Алтангэрэл нар. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайлан. УБ., 2020
4. Э.Жамбалрагчаа. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын “Сүлд инфо” сэтгүүл. УБ., 2021.
5. Н.Удвалцэцэг. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн эрх зүйн байдалд тулгамдаж буй асуудал”, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 100 жилийн ойд зориулсан эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл. УБ., 2021
6. Албан ёсны сайт. Zarabativaem. Com Оросын Холбооны Улсын Хорих байгууллагын алба хаагчдын сарын дундаж цалин, бусад нэмэгдлийн харьцуулалалт. Зарплата в ФСИН в разных городах России (zarabativaem.com)
7. Оросын Холбооны Улсын Ял эдлүүлэх газрын албан ёсны цахим хаяг. Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) - Правительство России (government.ru)

“Урсан өнгөрөх цаг хугацаа залуусын мөрөөр тамгалагдна,
бид айсуй цагийн эзэд”

---o0o---

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БҮРДҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ АСУУДАЛ”

"KEY ISSUES TO CONSIDER IN THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF THE JUDICIAL ENFORCEMENT AGENCY"



Ч.Цэнд-Аюуш

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын төвийн Эрдэм шинжилгээний ажилтан-багш, ахмад

Товч агуулга:Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийг 2010-2020 онд суралцаж төгссөн (өдрийн анги) төгсөгчдийн ажил эрхлэлт, албан тушаал хашиж буй байдлыг судалж, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх үйл ажиллагааны бодлогод анхаарах шаардлагатай асуудлуудыг нээн илрүүлэн, цаашдын бодлого төлөвлөлтөд чиглүүлэх дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулахыг зорьсон.

Abstract: The aim of this study is to examine the employment status and positions held by graduates (daytime program) of the University of internal affairs studying and research unit №403 school for court decision exection service who studied and graduated between 2010 and 2020, to identify key issues that need to be addressed in the human resource development policy of the Judicial Enforcement Agency, and to develop conclusions and recommendations to guide future policy and planning.

Түлхүүр үг: Их сургууль, төгсөгч, албан тушаал, боловсрол, ажил эрхлэлт, хүний нөөц, дүн шинжилгээ

Key words: University, graduate, position, education, employment, human resources, analysis

УДИРТГАЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллага мөн” (УИХ У. и., 2016) гэж тодорхойлсон бөгөөд өнөөдөр үйл ажиллагаагаа Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан шаардлага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас тогтоосон журам, эрүүл мэнд, бие бялдар, мэргэжил, ёс зүйн шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг хангасан мэргэшсэн, чадварлаг алба хаагч буюу хүний нөөцөөрөө

дамжуулан хуулийг дээдлэн биелүүлж, хүний эрх эрх чөлөөг хүндэтгэн, төрийн өмнө хуулиар хүлээсэн үүргээ үнэнчээр биелүүлэн ажиллаж байна.

Анх 1974 онд НАХЯамны Цэргийн тусгай дунд сургууль, 1982 оноос Цэргийн дээд сургууль, 1990 оноос Цагдаагийн дээд сургууль, 2000 онд Цагдаагийн академи, 2011 онд Дотоод хэргийн их сургууль, 2012 онд Хууль сахиулахын их сургууль байгуулагдан ажилласан бүхий л хугацаанд Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага боловсон хүчнээ тухайн сургуулиудад сурган бэлтгэж ирсэн байна. Судалгаанаас үзэхэд Цэргийн тусгай дунд сургуулийг 70-аад хүн, мөн 2014 оныг дууссалх хугацаанд дээд сургууль, академи, их сургуульд 1000 гаруй хүн Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нэр дээр сурч төгсжээ. (Лхагваа.А, 2014)

Зарим судлаачид “... Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь нэг талаас хүний нөөцийн чадавхыг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх зарчим, үзэл санаа, нөгөө талаас байнга хувьсан өөрчлөгдөж буй нөхцөлд тухайн цаг үед нь хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн алба хаагчийг бий болгох тогтолцоог ойлгож авч үздэг...” (Гантөмөр.Г, 2019) гэж зохиол бүтээлдээ дурджээ. Иймд төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварын асуудал нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын цаашдын хөгжлийн менежмент, хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд анхаарах зайлшгүй асуудлууд байгааг харуулж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Засгийн газрын Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.6-т “салбарынхаа хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, боловсон хүчнийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, дахин мэргэшүүлэх, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг нь хангах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх” гэж заасан нь агентлагийн нийтлэг чиг үүрэг бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг болохынхоо хувьд боловсон хүчний бодлого боловсруулах, алба хаагчийг сургаж бэлтгэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээг авах чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийг сургаж бэлтгэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээг авах чиг үүргийг хэрэгжүүлж, дээд боловсролтой алба хаагчийг бэлтгэх үндсэн сургалтын байгууллага нь өнөөгийн Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургууль билээ.

Уг сургууль НАХЯ-ны Цэргийн тусгай дунд сургууль, Цэргийн дээд сургууль, Цагдаагийн дээд сургууль, Цагдаагийн академийн бүтцэд “Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн эрх зүй ба салбар эрх зүйн тэнхим”, “Эрүүгийн ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхим (1996-2000 он)”, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтныг бэлтгэх факультет (2000-2007 он)”, “Шүүхийн шийдвэр

гүйцэтгэх эрх зүйн тэнхим (2007-2011 он)”, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургууль” (2011-2020 он) нэртэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулж байсан бөгөөд Дотоод хэргийн их сургууль байгуулах тухай Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 229, ДХИС-ийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай 2011 оны 08 дугаар сарын 17-ны өдрийн 243 дугаар тогтоол, ДХИС-ийн бүтэц, орон тоо батлах тухай ХЗДХ-ийн сайдын 2011 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 140 дүгээр тушаал гарч, уг тушаал ёсоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургууль гэсэн зохион байгуулалтын бүтэцтэй ажиллахаар зохион байгуулагдсан байдаг.

ХЗДХ-ийн сайдын 2011 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 140 дугаар тушаалаар ШШГЕГ-ын 2011 оны төсвөөс 33 орон тоо, цалингийн сан, холбогдох урсгал зардлын хамт ДХИС-ийн төсөвт шилжүүлж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулийг шинээр байгуулжээ. (Өлзийбаатар.Д, 2024)

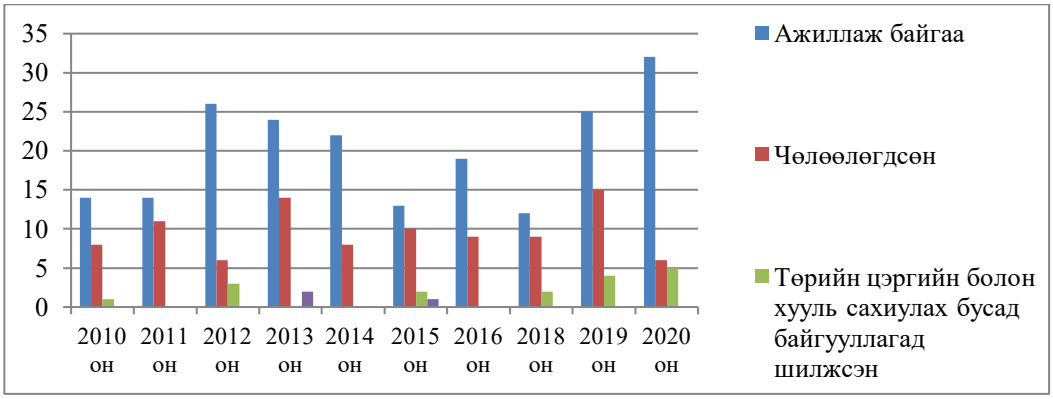
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар Цагдаагийн академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн тэнхимийг 2010 онд 23, 2011 онд 25 хүн суралцаж төгссөн бол тус сургууль бүрэлдэхүүн сургуулийн статустайгаар үйл ажиллагаа явуулж эхэлснээс хойш буюу 2012 онд 35, 2013 онд 40, 2014 онд 30, 2015 онд 26, 2016 онд 28, 2018 онд 23, 2019 онд 44, 2020 онд 43, нийт 317 хүн суралцаж төгсжээ.

Төгсөгчдийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа төв орон нутгийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх алба, газар, хэлтэс, хорих анги, салбар нэгжүүдэд томилон ажиллуулсан байдаг бөгөөд алба хаагчид тодорхой шалтгааны улмаас албанаас чөлөөлөгдөж, төрийн цэргийн болон хууль сахиулах бусад байгууллагад шилжин ажиллаж, цөөн хэдэн тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэж яваад амь насаа алдсан тохиолдол гарсан билээ. Нийт төгсөгчдийн ажил эрхлэлт, албан тушаал хашиж буй байдалд дүн шинжилгээ хийхэд дараах үр дүн гарч байна. Үүнд:

1.Алба хаагчдын ажил эрхлэлтийн байдалд хийсэн шинжилгээ:

2010-2020 онд нийт 317 иргэн суралцаж төгссөнөөс 96 төгсөгч буюу 30.3 хувь нь чөлөөлөгдөж, Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад 17 төгсөгч буюу 5.4 хувь нь шилжин ажиллаж, 3 төгсөгч буюу 0.9 хувь нь нас барсан ба өнөөдрийн байдлаар 201 төгсөгч буюу 63.4 хувь нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байна.

Зураг 1. Төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт (2010-2020 он)



Дээрх судалгаанаас харахад Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар суралцаж төгссөн алба хаагчдын 30.3 хувь нь чөлөөлөгдсөн байгаа нь анхаарал татаж байх бөгөөд судалгааг хийх явцад одоогоор ажиллаж буй 63.4 хувийг эзэлж буй алба хаагчдын тодорхой хувь нь ямар нэгэн байдлаар албанаас чөлөөлөгдөж, эргэн томилогдсон болохыг дурдах нь зүйтэй.

2.Алба хаагчдын албан тушаалын байдалд хийсэн шинжилгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.2-т зааснаар “Төрийн албан тушаал нь удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байна” гэж заасны дагуу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага мөн адил албан тушаалыг төрөлжүүлэн ангилсан байдаг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар суралцаж төгссөн алба хаагчдаас өнөөдрийн байдлаар ажиллаж буй 201 төгсөгчийн хашиж буй албан тушаалын байдлыг судлан үзэхэд:

-Удирдах албан тушаал буюу ШШГЕГазрын харьяа ШШГГазар, хэлтэс, хорих анги, салбар нэгжийн дарга албан тушаалд-7, ТӨҮҮГазрын захирлын албан тушаалд-1, ХХГАЭДэд дарга албан тушаалд-6, Дэд бөгөөд Цагдан хорих байрны дарга албан тушаалд-9, Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн тэнхимийн профессор албан тушаалд-1 төгсөгч ажиллаж байгаа нь 11.9 хувийг эзэлж байна.

Зураг 2. Удирдах албан тушаал хашиж буй төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт (2010-2020 он)

№	Албан тушаал	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020	Нийт
Удирдах												
(ШШГГазар, хэлтэс, хорих анги, салбар, нэгж)												
1	Дарга	1	4		2							7
2	Захирал				1							1
3	ХХГЭДэд дарга		2		1		2		1			6

4	Дэд бөгөөд ЦХБ-ны дарга	3	1	2	2		1					9
Дотоод хэргийн их сургууль												
1	Профессор				1							1

-Гүйцэтгэх албан тушаал буюу ШШГЕГазар, түүний харьяа алба, газар, хэлтэс (ХЯЭА, ШГА, ХӨТЯЭА, ШУХТ)-ийн ахлах мэргэжилтэн албан тушаалд-12, ахлах байцаагч албан тушаалд-2, ахлах төлөөлөгч албан тушаалд-1, мэргэжилтэн албан тушаалд-6, оператив жижүүр албан тушаалд-3 төгсөгч ажиллаж байгаа нь 12 хувийг эзэлж байна.

Зураг 3. Гүйцэтгэх албан тушаал хашиж буй төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт (2010-2020 он)

№	Албан тушаал	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020	Нийт
Гүйцэтгэх												
ШШГЕГ, ХЯЭА, ШГА, ХӨТЯЭА												
1	Ахлах мэргэжилтэн	1	1	5	1		2	1		1		12
2	Ахлах байцаагч			1						1		2
3	Ахлах төлөөлөгч			1								1
4	Мэргэжилтэн			2			3	1				6
5	Оператив жижүүр	1				1				1		3

ШШГЕГазрын харьяа ШШГГазар, хэлтэс, хорих анги, салбар нэгжийн ахлах төлөөлөгч албан тушаалд-13, нийгмийн ахлах ажилтан албан тушаалд-3, ХХАБайцаагч албан тушаалд-5, СХНХМДАХАМэргэжилтэн албан тушаалд-2, ХӨТЯЭАХариуцсан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч албан тушаалд-1, Тасаг, хэлтсийн дарга бөгөөд Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч албан тушаалд-5, төлөөлөгч албан тушаалд-28, нийгмийн ажилтан албан тушаалд-7, сэтгэл зүйч албан тушаалд-2, хуяглан хүргэлтийн ажилтан албан тушаалд-6, ерөнхий жижүүр албан тушаалд-7, ээлжийн дарга албан тушаалд-18, гадна хамгаалалтын байцаагч албан тушаалд-3, ХӨТЯЭАХариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгч албан тушаалд-8, шийдвэр гүйцэтгэгч албан тушаалд-21, ХТББайцаагч албан тушаалд-4, биеийн тамирын арга зүйч албан тушаалд-1% АТТМеханикч албан тушаалд-1, СХНХМДАХМэргэжилтэн албан тушаалд-1 төгсөгч ажиллаж байгаа нь 68.6 хувийг эзэлж байна.

<u>Зураг 4.</u> Гүйцэтгэх албан тушаал хашиж буй төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт (2010-2020 он)

№	Албан тушаал	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020	Нийт
Гүйцэтгэх												
ШШГГазар, хэлтэс, хорих анги, салбар нэгж												
1	Ахлах төлөөлөгч		2	1	2	2	3	1	1		1	13
2	Нийгмийн ахлах ажилтан					1			1	1		3
3	Харуул хамгаалалтын ахлах байцаагч				2	1					2	5
4	СХНХМДАХАМэргэжилтэн				1	1						2
5	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч /ХӨТЯЭА/									1		1
6	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч /Иргэн/			1	1			3				5
7	Төлөөлөгч		1	4	3	5	1	3	3	2	6	28
8	Нийгмийн ажилтан					2		1	1	1	2	7
9	Сэтгэл зүйч										2	2
10	Хуяглан хүргэлтийн ажилтан	2	2	1	1							6
11	Ерөнхий жижүүр	1				2			1		3	7
12	Ээлжийн дарга	2	1	1	1	2		4	1	2	6	18
13	Гадна хамгаалалтын байцаагч						1			2		3
14	Шийдвэр гүйцэтгэгч /ХӨТЯЭА/	1		1						2	4	8
15	Шийдвэр гүйцэтгэгч /Иргэн/			3	2	1		2	3	6	4	21
16	ХТББайцаагч	1								2	1	4
17	Биеийн тамирын арга зүйч	1										1
18	АТТМеханик					1						1
19	СХНХМДАХМэргэжилтэн									1		1

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн ШШГСТөвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан-багш албан тушаалд-1, Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн ахлах багш албан тушаалд-1, дамжааны захирагч-багш албан тушаалд-1, ЭЗНУС-

ийн багш албан тушаалд-1, Ахлагч мэргэжлийн боловсролын сургуулийн ШШГАТэнхимийн багш албан тушаалд-1, дамжааны захирагч багш-1 төгсөгч тус тус ажиллаж, ДХИС-ийн Удирдлагын академийн “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн стратеги-тактик, удирдлага” магистрын (өдрийн хэлбэрээр) хөтөлбөрт-4, Докторын (өдрийн хэлбэрээр) хөтөлбөрт 2 төгсөгч тус тус суралцаж байгаа нь 6.5 хувийг эзэлж байна.

Жич: Магистр, докторын хөтөлбөрт өдрийн хөтөлбөрт суралцаж буй алба хаагчдын хувьд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад гүйцэтгэх албан тушаал хашиж байсан тул тухайн ангилалд оруулсан болно.

Зураг 5. ДХИС-д ажиллаж гүйцэтгэх албан тушаал хашиж буй төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт (2010-2020 он)

№	Албан тушаал	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020	Нийт
Гүйцэтгэх												
Дотоод хэргийн их сургууль												
1	Ахлах багш			1								1
2	Багш					2				1		3
3	Эрдэм шинжилгээний ажилтан-багш							1				1
4	Дамжааны захирагч-багш				1					1		2
5	Докторант			1				1				2
6	Магистрант (ДХИС-УА)			1	2	1						4

-Туслах албан тушаал буюу Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн нууцын номын санч албан тушаалд-1, хорих ангийн ХТББайцаагчийн туслах албан тушаалд-1 төгсөгч ажиллаж байгаа нь 1 хувийг эзэлж байна.

Зураг 6. Туслах албан тушаал хашиж буй төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт (2010-2020 он)

№	Албан тушаал	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020	Нийт
Туслах (Ахлагч бүрэлдэхүүн)												
1	ХТББайцаагчийн туслах										1	1
2	Нууцын номын санч							1				1

ДХИС-н ЭШХүрээлэнгийн ШШГСТөвийн судлаачдын хийсэн судалгааны тайланд тусгагдсанаар ШШГБ-ын алба хаагч голчлон ямар шалтгааны улмаас ажлаас гардаг гэж үзэж байна вэ? гэсэн асуултад нийт 2701 хариултыг дугуйлснаас

а.цалин хангамж бага-561

б.гадаадад ажиллах-196

в.орон нутагт ажиллах боломжгүй-234

г.хорих байгууллагын онцлогийг ойлгоогүй-450

д.ажлын байрны дарамт их -401

е.мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэх-93

ё.ар гэрийн гачигдал-169

ж.ажлын ачаалал их -523

з.бусад-74 (ШШГСТөв, 2022) гэж хариулжээ.

Судалгааны явцад албанаас чөлөөлөгдсөн иргэдээс ажлаас чөлөөлөгдөх болсон шалтгааны талаар тодруулах ярилцлага хийхэд албан тушаал дэвшүүлдэггүй (төрийн албаны тухай хуульд зааснаар чадахуйн буюу мерит зарчмыг баримталдаггүй, удирдлагын хувийн үзэмжээр шийддэг), мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэх, сурч хөгжих боломжгүй (сургалтад явуулдаггүй, хүнээ хөгжүүлэхийг бус ажлаа л хийлгэхийг боддог), хөдөлмөрийн харилцааг хууль журамд зааснаар зохицуулдаггүй (ээлжийн амралт олгодоггүй, илүү цагаар, урт хугацаагаар ажиллуулдаг), цалин хангамж, нийгмийн баталгаа муу (аймаг, нийслэлээс алслагдсан газарт ажилладаг, нийгмийн харилцаанд бараг оролцдоггүй, цалин хангамж бусад байгууллагаас бага) зэргээс шалтгаалсан гэж байсан.

2010-2020 онд суралцаж төгссөн (өдрийн ангиар) төгсөгчдөөс өнөөдрийн байдлаар 201 төгсөгч тус байгууллагад ажиллаж байгаа нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нийт алба хаагчдын тоонд харьцуулахад үндсэн мэргэжилтэн болж бэлтгэгдсэн алба хаагчдын тухайд тун бага хувийг эзэлж байгааг судалгаа харуулж байна.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага боловсон хүчний бодлого боловсруулах, алба хаагчийг сургаж бэлтгэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээг авах чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байгаа хэдий ч өөрийн үндсэн мэргэжилтэн болон бэлтгэсэн алба хаагчдаа тогтвор суурьшилтай ажиллуулах талаар анхаарахгүй байгааг дээрх судалгаа харуулж байна гэж үзэж болох талтай.

САНАЛ

Иймд судлаачийн хувьд дараах саналыг гаргаж байна.

1.Алба хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар тогтвор суурьшилтай ажиллуулах.

2.Алба хаагчдын шилжих, дэвшин томилогдох асуудлыг удирдлагын үзэмжээр бус бодит нөхцөл байдал, чадахуйн зарчмыг баримтлан шийдвэрлэх.

3.Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох журамд заасны дагуу сул орон тоог нөхөх зорилгоор албан тушаалын тусгай шалгалт, сонгон шалгаруулалт зарлаж, шалгарсан иргэнийг томилж хэвших.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Гантөмөр.Г, М. Э. (2019). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийг бэлтгэх ажлын шинэчлэлийн асуудалд. *Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал, хөгжлийн чиг хандлага* (хууд. 109). Улаанбаатар хот: Сэлэнгэпресс ХХК.

Лхагваа.А. (2014). *Тэнхимээс сургууль болж өргөжсөн түүхэн замнал.* Улаанбаатар хот: Мөнхийн үсэг ХХК.

Өлзийбаатар.Д, Э. М. (2024). *Дотоод хэргийн их сургуулийн түүх.* Улаанбаатар хот: Мөнхийн үсэг ХХК.

УИХ, У. и. (2016 оны June 09). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 257 дугаар зүйлийн 257.1 дэх хэсэг.* Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701-ээс Гаргасан

ШШГСТөв, Д.-н. Э. (2022). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт.* Улаанбаатар хот: ДХИС-н Хэвлэлийн алба.

“ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ ГАДААДЫН ЗАРИМ УЛС ОРНУУДТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА”

A STUDY COMPARISON OF THE LEGAL REGULATIONS OF OLD AGE PENSION WITH SOME FOREIGN COUNTRIES



М.Хүрэлцэцэг

Их Засаг их сургуулийн Эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, магистр

Хураангуй: Өндөр насны тэтгэвэр нь иргэдийн амьдралын чанар, нийгмийн хамгааллын үндсэн баталгаа болох ч Монгол Улсад уг тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалт олон талт асуудал, хүндрэлтэй тулгарсаар байна. Тус илтгэлд Монгол Улсад мөрдөгдөж буй өндөр насны тэтгэврийн харилцааг зохицуулж буй хууль, эрх зүйн зохицуулалтыг гадаад улсуудын эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулан шинжилж, түүний хэрэгжилтийн явцад үүсдэг гол хүндрэлүүдийг тодорхойлсон болно. Үүнд, тэтгэврийн насны өсөлт МУ-ын иргэдийн дундаж наслалттай хэрхэн уялдаж байгаа, өндөр насны тэтгэврийг дундаж цалин хөлснөөс тооцох хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх бодлого, ажилласан жилийн тооцоолол, өндөр насны тэтгэвэр нь даатгуулагчийн амьдралын чанарт хэрхэн нөлөөлж байгаа санхүүгийн эх үүсвэр болж хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц түвшинд байгаа эсэх зэрэг асуудлууд багтана. Мөн судалгаанд тулгуурлан олон улсын жишиг, туршлагаас харьцуулалт хийж, Монгол Улсад нийцэх боломжтой эрх зүйн шинэчлэлийн чиг хандлагыг санал болгож байна. Эцэст нь, иргэдийн тэтгэврийн тогтолцоонд итгэх итгэлийг дээшлүүлэх, нийгмийн хамгааллын тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор эрх зүйн орчныг хэрхэн боловсронгуй болгох талаарх бодитой санал, шийдлүүдийг дэвшүүлэв.

Түлхүүр үгс: Өндөр настан, тэтгэвэр, даатгуулагч, дундаж наслалт, тэтгэврийн тогтолцоо, хувь хэмжээ

Abstract: Although the old-age pension serves as a fundamental guarantee for citizens' quality of life and social protection, the legal framework of this system in Mongolia continues to face various challenges and issues. This paper analyzes the laws and regulations governing old-age pension relations in Mongolia and identifies the main difficulties arising during their implementation. These include how the increasing retirement age aligns with the average life expectancy of Mongolian citizens, the policy to increase the percentage of pension calculated from the average wage, the calculation

of years worked, and whether the old-age pension serves as a sufficient financial source to meet the basic needs and improve the quality of life of insured individuals. The study also compares international standards and experiences, offering directions for legal reforms that may be suitable for Mongolia. Finally, it proposes practical recommendations and solutions for improving the legal environment to enhance public trust in the pension system and ensure the sustainability of social protection.

Keywords: Elderly, pension, insured person, average life expectancy, pension system, percentage

УДИРТГАЛ

Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо нь хүн амын нийгмийн баталгааг хангах, иргэдийн хөдөлмөрийн насны дараах амьдралын чанарыг хамгаалах чухал институтийн нэг юм. Монгол Улсад зах зээлийн харилцаанд шилжсэнээс хойш тэтгэврийн тогтолцоонд олон удаагийн эрх зүйн шинэчлэл хийгдсэн боловч нийгмийн хөгжил, хүн ам зүйн бүтэц, хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдалтай уялдсан цогц, тогтвортой зохицуулалт бүрэн төлөвшөөгүй хэвээр байна. Сүүлийн жилүүдэд өндөр насны тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх, шимтгэлийн хугацааг уртасгах, тэтгэврийн тооцооллын аргачлалыг өөрчлөх зэрэг шинэчлэлийн бодлогууд хэрэгжиж байгаа ч эдгээр нь иргэдийн эрх зүйн баталгаанд сөргөөр нөлөөлөх, итгэл үнэмшлийг сулруулах эрсдэлтэй байна. Үүнээс гадна хувийн тэтгэврийн даатгалын эрх зүйн орчны тодорхой бус байдал, нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангах хууль, эрх зүйн механизмын дутагдал зэрэг нь энэхүү салбарын тулгамдсан асуудлуудын нэг болж байна. Даатгуулагч нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр олгох тухай хуульд заасан хууль зүйн шаардлагыг хангасан тохиолдолд өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсдэг жишиг дэлхийн улс орнуудын нийтлэг жишиг байгаа хэдий ч түүний хууль зүйн үндэслэлийн шалгуур үзүүлэлтийг тогтоохдоо улс орнуудын харгалзан үздэг хүчин зүйлүүдийг судлах түүнийг Монгол улс харгалзан үзэж тэтгэврийн шинэчлэл өөрчлөлт хийж байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо. Иймд энэхүү илтгэлээр Монгол Улсад мөрдөгдөж буй өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтыг бусад улсын эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулан судлан дүн шинжилгээ хийх, хэрэгжилтийн бэрхшээл, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох, цаашдын эрх зүйн шинэтгэлийн шаардлага, чиг хандлагыг тодорхойлохыг зорьж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол улсын өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн орчин нөхцөл

Монгол улсын хувьд нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулиар уг харилцааг зохицуулж байгаа бөгөөд 2023 онд нийгмийн даатгалын багц хууль шинэчлэгдэн 2024 оны 01-р сарын 01-ээс хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн. Дэлхий нийтийн жишгийн дагуу уг сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийг ажилласан жил, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил

мэргэжлийн онцлог, нас зэргийг харгалзан хууль зүйн шалгуурыг тогтоосон байдаг хэдий ч тэрхүү шалгуурыг тогтоохдоо хүн амын дундаж наслалт, амьжиргааны түвшин, амьдралын чанар, амьжиргааг хангах санхүүгийн баталгааг хангаж чадаж байгаа эсэхийг харгалзан үзэх нь зүйн хэрэг юм. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийн гол үзүүлэлт болох насыг тогтоохтой холбоотой дараах судалгааг хийж дүн шинжилгээ хийв. Монгол улсын хэмжээнд 2024 оны 04 сарын 05-ны байдлаар нийт 15,923 нас баралтын тоо бүртгэгдсэн байна. Үүнээс эмэгтэй 5,632 эрэгтэй 10,291 байна. 2025 оны одоогийн байдлаар нийт 4372 тэгвэл хүн амын нас баралт сүүлийн 10 жилээр харуулсан судалгааг доорх зургаас харна уу.

Зураг 1. Хүн амын нас баралт сүүлийн 10 жилээр



(Үндэсний статистикийн хороо)

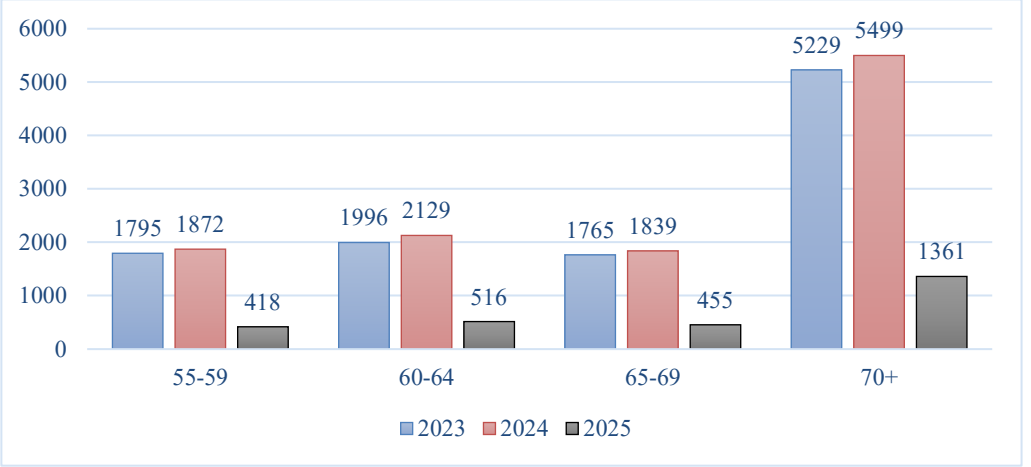
Хүснэгт 1. Монгол улсын сүүлийн 3 жилийн нас баралтын судалгааг насны ангиллаар харуулсан судалгаа

Насны ангилал	2023	2024	2025
0-4	961	877	229
5-9	103	105	17
10-14	105	108	24
15-19	144	158	28
20-24	175	186	30
25-29	267	253	46
30-34	489	472	113
35-39	744	773	164
40-44	966	966	251
45-49	1253	1346	328
50-54	1540	1530	392
55-59	1795	1872	418
60-64	1996	2129	516
65-69	1765	1839	455

(Үндэсний статистикийн хороо)

Дээрх судалгаанаас харахад 55-59 насныхан мөн +65 насныхны нас баралт ойрын 3 жилд хамгийн өндөр байгааг харж болно. Тиймээс ахмад настан олшрох биш харин ч тэтгэврээ авч чадалгүй, аваад удаагүй байхдаа өнгөрөх тохиолдол их байна.

Зураг 2. 55 наснаас +70 насны нас баралтын судалгаа



(Үндэсний статистикийн хороо)

Хүснэгт 2. Монгол улсын сүүлийн 3 жилийн нас баралтын судалгааг насны ангиллаар харуулсан судалгаа

Хүйс	Насны бүлэг	2022	2023	2024
Нийт нас барсан хүн амын тоо		19301	19041	19550
Бүгд	55-64 нас	4245	4119	4292
Эрэгтэй	55-64 нас	2953	2854	3033
Эмэгтэй	55-64 нас	1292	1265	1259
		22%	21.6%	22.95%

(Үндэсний статистикийн хороо)

Дээрх статистик тоо баримтаас харахад 55-64 насныхан буюу хуульд зааснаар тэтгэвэрт гарах насны болзлоо дөнгөж хангаж буй насандаа насан эцэслэсэн хүн амын тоо нийт нас барагсдын 21-22 хувийг эзэлж байгаа нь эдгээр тооны иргэд өндөр насны тэтгэврээ авч чадалгүй буюу төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийнхээ үр шимийг хүртэж чадалгүй насан эцэслэж байгаа нь энэхүү судалгаанаас харагдаж байна.

Одоогоор Монгол улсын нийт хүн амын 10,9% буюу нийт 385,296 ахмад настан байна. Үүнээс 69% нь эмэгтэй, 31% нь эрэгтэй байна (Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан судалгаа)Тэдний зарим нь бүрэн тэтгэвэр авахаас гадна тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан ч хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авдаг ахмад настны тоо цөөнгүй байна. Монгол улс залуучуудын ихэнх хувийг

хөдөлмөрийн насныхан эзэлдэг учраас нийгмийн даатгалын сангийн орлого ихэнхдээ залуучуудаас бүрддэг.

Өмнөд Солонгосын 51 сая хүн амын 20 хувь буюу 10.24 сая нь 65 ба түүнээс дээш настай болсныг тус улсын засгийн газраас гаргасан тоо баримт харуулжээ (Өмнөд Солонгос улсын засгийн газраас гаргасан мэдээлэл) Японд хүн амын 30% нь 60-аас дээш насныхан эзэлж байна.

НҮБ-ын ангиллаар 65 ба түүнээс дээш настны тоо хүн амын 7-оос дээш хувийг эзэлбэл "aging society" (хөгширч буй нийгэм), 14-өөс дээш хувь бол "aged society" (хөгширсөн нийгэм), 20-оос дээш хувь бол "super aged society" (хэт хөгширсөн нийгэм) гэж үздэг. Тиймээс дээрхээс харахад Өмнөд Солонгос улс нь хөгширсөн нийгэм, Япон улс нь хэт хөгширсөн нийгэмдээ орж байна. гэсэн хэдий ч тэтгэврийн доод хэмжээ болон, тэтгэвэр тогтоох насыг нэмж ахмаддаа хүндрэл учруулахгүй байгаа юм.

Монгол Улсад өндөр насны тэтгэврийг тэтгэврийн доод хэмжээгээр авч буй иргэдийн тоо 2022 онд 353200 гаруй, 2023 онд 372000, 2024 онд энэ тоо 382800 -д хүрсэн ба үүнээс 225852 байна. 2025 оны нэгдүгээр сарын 1-ний өдрөөс 505 орчим мянган тэтгэвэр авагчийн тэтгэвэр 6 хувиар нэмэгдсэн. Ингэснээр хувь тэнцүүлэн тогтоолгох тэтгэврийн доод хэмжээ 572.400 төгрөг, бүрэн тэтгэвэр 689 мянган төгрөг, дундаж тэтгэврийн хэмжээ 848 мянган төгрөг болон нэмэгдэж буй. Гэсэн ч тэтгэвэр авагчдын **57 хувь нь хамгийн доод хэмжээг авч байна**. (Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны судалгаа)

Хүснэгт 3: Хүн амын амьжиргааны доод түвшин 2022-2025 оны өмнөх жилийн өсөлт бууралтын харьцуулсан бүсийн судалгаа

Бүс	**2023**		**2024**		**2025**	
	Анхдагч мэдээ	Өмнөх Жил Өсөлт Бууралт	Анхдагч мэдээ	Өмнөх Жил Өсөлт Бууралт	Анхдагч мэдээ	Өмнөх Жил Өсөлт Бууралт
Баруун бүс	274,400	35,600	447,100	172,700	490,000	42,900
Хангайн бүс	282,500	42,100	447,300	164,800	488,900	41,600
Төвийн бүс	272,300	33,100	446,700	174,400	483,000	36,300
Зүүн бүс	271,800	35,400	446,400	174,600	482,900	36,500
Улаанбаатар	313,400	35,600	454,200	140,800	495,400	41,200

(Үндэсний статистикийн хороо)

Тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн хөлийн доод хэмжээнээс хувь харгалзан тогтоосон боловч хүн амын амьжиргааны доод түвшнээс үзвэл Улаанбаатарт 2025 оны байдлаар 495,400 төгрөг байна бусад бүсийн амьжиргааны доод түвшин Улаанбаатар хотоос бага хэмжээтэй байна. Тэгвэл тэтгэврийн доод

хэмжээ нь нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд 594,000, 396,000 төгрөг тус тус байна. Тэгвэл тэтгэврийн доод хэмжээнээс 98,600 буюу 16%, мөн 99,400 төгрөг буюу 25%-аар л илүү байна.

Хүснэгт 4. Улсуудын дундаж наслалт болон, тэтгэврийн нас харьцуулсан судалгаа: 2025 оны байдлаар:

Улсууд	Дундаж наслалт	Тэтгэврийн нас	
		эр	Эм
Монгол улс	71	65 /1977оноос хойш төрсөн/	65 /2002 оноос хойш төрсөн/
БНХАУ	77	60	55
Польш улс	82	65	60
Япон улс	85	65	60
Нидерланд	81	67	67

(Үндэсний статистикийн хороо)

Энэхүү судалгаандаа гадаадын зарим орон болох дээрх 4 оронтой харьцуулан судалсны дүнд нэгтгэсэн судалгааг дээрх хүснэгтээс харж болно. Тэгвэл Монгол улсын хувьд дундаж наслалт 71,5 байна бусад улсын хувьд харахад +75 байгаа юм. Гэтэл тэтгэвэр олгох нас нь дундаж наслалт ихтэй улсуудаас их мөн ижил харагдаж байна. Олон улсад бол тэтгэврийн насыг тогтоохдоо хүн амын дундаж насжилт, нийгмийн хүн ам зүйн өөрчлөлт, нөхцөл байдалтай уялдаж байдаг. Гэтэл Монгол Улсад эдгээр хүчин зүйлсийг харгалзан үзээгүй байна. Мөн Тэтгэврийн тогтолцооны үр нөлөөг сайжруулах нь ахмад настнуудын амьжиргааны түвшин, нийгмийн оролцоо, эрүүл мэнд зэрэг олон асуудалд шууд нөлөөлдөг.

Жишээ нь: Тэтгэвэрт гарах нь сэтгэцийн эрүүл мэндийг сайжруулж байна гэсэн, Финлянд, Их Британид хийсэн өмнөх судалгаагаар эрт тэтгэвэрт гарсны дараа бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэнд сайжирдаг болохыг харуулсан. Иймд тэтгэвэрт гарах болон эрүүл мэнд хоёрын урт хугацааны хамаарлыг судалж, шинжилгээг тэтгэврийн төрлөөр (эрт болон цагтаа тэтгэвэрт гарах) ангилах нь илүү ашигтай байдаг ба сайжруулахад хүргэдэг гэнэ.

Манай улсын хүн амын дундаж наслалт 71.5 болж нэмэгдсэн хэдий ч 2023 оны статистик мэдээллээс үзэхэд эрэгтэй хүний дундаж наслалт эмэгтэй хүнийхээс 9.2 жилээр бага байна. Гэтэл тэтгэвэр тогтоох нас нь 65 байх зохимжтой эсэх, мөн дээрх статистик судалгаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нас баралтыг харьцуулахад эмэгтэйчүүдээс эрэгтэйчүүдийн нас баралт нэг дахин их байгаа түүнээс илүү хувь хэмжээтэй байгаа нь харагдаж байгаа бөгөөд үүнийг бас харгалзан үзэж насыг тогтоох нь зүйн хэрэг бөгөөд, мөн дундаж наслалтыг

тооцохгүйгээр тэтгэврийн насыг тогтоох нь тэгш эрх, шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байхаас гадна даатгалын үндсэн зарчим алдагдаж буйг харуулж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр олгох тухай хууль шинэчлэгдэн тэтгэврийн насыг 65 байхаар хуульчилснаар уг сангаас тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй өндөр настан нийгмийн халамжийн сангаас тэтгэвэр авах эрхтэй байхаар хуульчилсан байдаг уг хуулийн өөрчлөлтөөс үүдэн Нийгмийн халамжийн тухай хуульд зааснаар нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах ахмад настны тэтгэврийн насыг 65 нас байхаар хуульчлан хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан байна.

Нийгмийн даатгалын сангийн хүндрэл болон түүнийг зохицуулах арга зам

УИХ-аас 2012 онд Ажилласан жил нийгмийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль баталсан /хүчингүй болсон/. Хамрагдсан хүний тоо 607 мянга, энэ хүмүүс 37 тэрбум төгрөгийг НДС-д нөхөн шимтгэл хэлбэрээр оруулсан. Нийгмийн даатгалын шимтгэл/НДШ/-ийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцон нөхөн төлсөн. Таван жилээр үржүүлж төлснөөр 60 мянгаас 80 мянган төгрөгийг нөхөн төлсөн. Дээрх хуулийн үйлчлэлээр тэтгэвэр тогтоолгон авсан хүн амын тоо нийтдээ 324 мянгад хүрсэн.

УИХ-аас 2020 онд Хувираа хөдөлмөр эрхлэгчдийн Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай хууль /хүчингүй болсон, журам байгаа/ батлагдсан. Энэ хуульд 34 мянган хүн хамрагдаж 76 тэрбум төгрөгийн орлого төвлөрүүлсэн ч буцаагаад жил бүр 205 тэрбум төгрөгийн зардал гарч Гэр бүл хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайд тэтгэврийн санд 4.7 их наядын алдагдал үүссэн тухай нийтэлжээ. Ямар байдлаар үүссэн алдагдал вэ? 2025 онд алдагдлыг хэрхэн шийдвэрлэхээр төлөвлөж байгаа талаар

Тэтгэврийн даатгалын сан дээр ирж байгаа 4.7 их наяд төгрөгийн алдагдал бол улс төрийн богино хугацааны шийдвэрээс болж гарсан эрсдэл. Энэ хэмжээний алдагдлыг бодитойгоор хүлээн зөвшөөрсөн. (Дээрх шалтгаанаар)

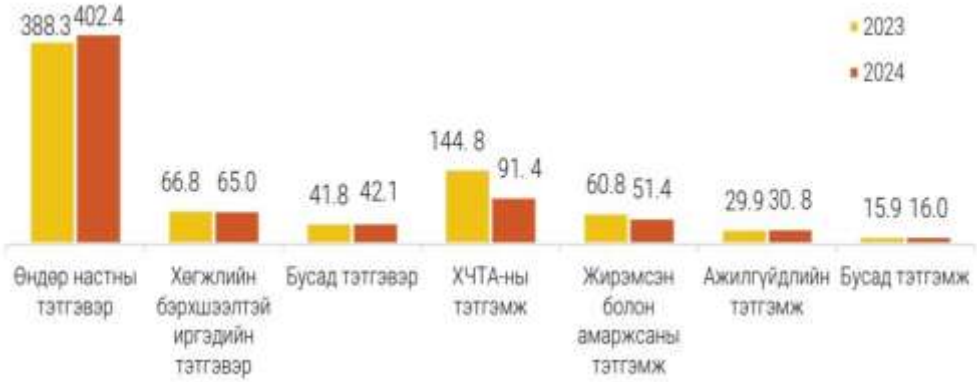
Энэ жил Тэтгэврийн санд үүссэн 1.4 их наядын алдагдлыг төсвөөс буюу татвар төлөгчдийн мөнгөөр санхүүжүүлж байна гэж байна. Тэгвэл 2024 оны судалгаагаар:

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын мэдээллээр нийгмийн даатгалын сангийн орлого 2024 оны жилийн эцэст 5 573.6 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 1 255.8 (29.1%) тэрбум төгрөгөөр өссөн байна. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого өмнөх оны мөн үеэс өсөхөд тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого 1 131.7 (30.9%) тэрбум төгрөгөөр, тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого 82.1 (27.1%) тэрбум төгрөгөөр өссөн нь голлон нөлөөлсөн байна.

Зураг 3. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлага, төрөл 2021-2014 оны байдлаар



Зураг 4. жилийн эцсийн байдлаар Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж авагчид, төрлөөр



Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоог дээрх зургаас харж болохоор байна. Нийгмийн даатгалын сангийн хүндрэл гарсантай холбоотой тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх нь тохиромжтой эсэх түүнээс тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх үндэслэл үгүй байгаа нь дээрх судалгаа тоо баримтаас харагдаж байна. Жишээ нь: Алсын хараа “2050” оны зорилтод нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ. Мөн Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын бодлогыг тодорхойлох, тэтгэврийн даатгалыг олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх,Тэтгэврийн нөөц санг ашигт малтмалын орд газрын орлогын өгөөж болон ипотекийн санхүүжилтийн эх үүсвэрээс бүрдүүлдэг болно. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах 2030 оны бодлогод тэтгэврийн нөөц сан байгуулах тухай оруулсан бөгөөд энэхүү зорилтууд нь Нийгмийн даатгалын сангийн ачааллыг бууруулахад үр ашигтай байж болох юм..

Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/

Тэтгэврийн шинэчлэлийн бодлого нь тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид зориулсан тусгай хөтөлбөрийг бий болгож, тэтгэврийн тогтолцоонд хувийн хэвшлийн оролцоог сайн дурын нэмэлт даатгалын хэлбэрээр дэмжин, ахмад настан олон эх үүсвэр бүхий тэтгэврийн орлоготой байх нөхцөлийг бүрдүүлж, даатгуулагчийг илүү олон жил

хөдөлмөрлөж, тасралтгүй шимтгэл төлөхийг урамшуулна. (Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого/2015-2030/.1.2-р зүйл)

Ингэснээр ажиллах хүчний бүтээмжийг нэмэгдүүлэх нэг боломж болно. Ажиллах хүчний бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр сангийн санхүүжилт, орлого зарлагын түвшин ижил болно. Энэхүү зорилтод:

1. Эрэгтэй, эмэгтэй даатгуулагчийн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насны доод хязгаар ижил байх;
2. Тэтгэврийн даатгалын сангийн зардлыг төр, иргэн, ажил олгогч хамтран хариуцах;
3. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагыг тэнцвэржүүлж, сангийн алдагдлыг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хоёр хувиас хэтрүүлэхгүй байх;
4. Хөдөлмөрийн бүтээмж өндөртэй даатгуулагчийг нэмэлт хуримтлал, хадгаламж үүсгэх замаар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үед санхүүгийн олон эх үүсвэр бүхий тэтгэврийн орлоготой болох нөхцөлийг хангаж**,** орлогын баталгааг нь нэмэгдүүлэх;
5. Иргэний насан туршдаа суралцах, хөгжих нөхцөлийг бүрдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй хөдөлмөрлөхийг дэмжин ахимаг насны иргэнд тохирсон ажлын байр бий болгохыг урамшуулах. (Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого/2015-2030/ Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолын хавсралт. 1.1-р зүйл)

Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэх ажлын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 1960 оноос 1979 оны хооронд төрсөн даатгуулагчид цалин хөлс, шимтгэл төлсөн хугацаанд суурилсан тогтолцоо болон шимтгэлийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо аль таатай нөхцөлөөр тэтгэврээ тогтоолгох сонголт олгох.
- Даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгох насны хязгаарт хүрч, 10 ба түүнээс дээш жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бол өндөр насны тэтгэвэр авах эрхтэй байх
- Тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн ахмад настан бүрд суурь тэтгэвэр олгох
- 2030 оноос тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг хэсэгчлэн хагас хуримтлалын тогтолцоонд, цаашид бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлэх

- Тэтгэврийн хэмжээг жил бүрийн үнийн өсөлт болон дундаж цалин хөлсний өсөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлж, шаардагдах хөрөнгийг төсөвт тусгаж байх
- Эдийн засаг, санхүү, хөрөнгийн зах зээлийн урьдчилсан нөхцөл хангагдсан тохиолдолд иргэн бүр сайн дурын үндсэн дээр хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалд хувиараа болон ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр даатгуулж, нэмэгдэл тэтгэвэр авах
- Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сан ба уг сан бүхий хувийн хэвшлийн урт хугацааны даатгалын компани эрхлэн гүйцэтгэх бөгөөд эрх бүхий байгууллага эдгээр санд тусгай зөвшөөрөл олгож, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих.
- Хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын багцыг хянах, хөрөнгө оруулалтын эрсдэлийг зохицуулах, хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг даатгуулагчийн дансанд шилжүүлэх асуудлыг хуулиар зохицуулах зэргээр төлөвлөжээ.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

1. БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоо:

БНХАУ-ын тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтын гол эх сурвалж нь тухайн улсын Үндсэн хуулийнх нь 44 дүгээр зүйл юм. Түүнд зааснаар: "Төр нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, ажилчид, төрийн албан хаагчдын тэтгэврийн нас, тэтгэврийн тогтолцоог хуульд заасны дагуу хэрэгжүүлдэг. Тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн амьжиргааны төвшнийг төр, нийгэм баталгаажуулж өгнө" гэжээ. (БНХАУ-ын үндсэн хуулийн 44-р зүйл)

Мөн Үндсэн хуулийн 45 дугаар зүйлд: "БНХАУ-ын иргэд өндөр наслах, өвчлөх эсвэл тахир дутуу болсон тохиолдолд улс, нийгмээс материаллаг тусламж авах эрхтэй. Иргэд энэ эрхээ эдлэхэд шаардагдах нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж, эмнэлгийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээг төрөөс боловсруулна. Төр нь зэвсэгт хүчний хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүдийн амьжиргааг баталгаажуулж, нас барсан хүмүүсийн ар гэрийнхэнд тэтгэвэр тогтоолгох, цэргийн албан хаагчдын гэр бүлд тэтгэмж хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр олгоно. Төр нь хараагүй, дүлий, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон бусад иргэдийн ажиллах, амьдрах орчин, боловсрол олгох ажлыг зохион байгуулахад тусална" гэж заасан байна. (БНХАУ-ын үндсэн хуулийн 45-р зүйл)

Үндсэн хуулийн дээрх заалтуудыг үндэслэн батлагдсан БНХАУ-ын "Нийгмийн даатгалын тухай хууль"-ийн дагуу нийгмийн даатгал нь тэтгэврийн даатгал, ажилгүйдлийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгал, гэнэтийн ослын даатгал, жирэмсний даатгал зэргээс бүрддэг. (Ц.Мөнхдэлгэр) (Судлаач өгүүлэлдээ

БНХАУ-ын нийгмийн даатгалын тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтад орсон өөрчлөлт шинэчлэлтийг тодорхойлсон байна.)

Ажилтан ба ажил олгогч тэтгэврийн санд шимтгэл төлснөөр 1995 оноос эхлэн Хятад улс тэтгэврийн даатгалын хуваарилалт, хуримтлалын тогтолцоог аажмаар нэвтрүүлж эхэлсэн. БНХАУ-ын Төрийн зөвлөл 1997 онд "Аж ахуйн нэгжийн ажилчдын тэтгэврийн суурь тогтолцоог бий болгох тухай" шийдвэрийг батлан гаргасан нь өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтын эхлэл болсон гэж үздэг. Бүх Хятадын Нийгмийн даатгалын сан (NSSF) 2000 онд байгуулагдаж сангаас анхны төлбөрүүд 2010 оноос хэрэглэгдэж эхэлжээ. (Ц.Мөнхдэлгэр. “БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо, тэтгэврийн шинэчлэлийн онцлог” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, УБ.,2022, 2 дахь тал)

Basic Old Age Insurance system (BOAI) өндөр насны тэтгэврийн даатгал/ гэж нэрлэгдэх тэтгэврийн сан олон жилийн турш ашигтай ажиллаж ирсэн. Уг санд даатгуулагчдын хүрээг тогтмол өргөжүүлж байгаагаас даатгуулагчдын тоо өндөр насны тэтгэвэр авагчдын өсөлтөөс их байна. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн хэрэгжилтийг зохицуулахын тулд БНХАУ-ын Хүний нөөц, нийгмийн хамгааллын яам 1999 оноос хойш хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн "Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх журам"-ыг 2013 оны 11 сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөхөөр шинэчлэн баталжээ. БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоонд 2015 он хүртэл бүх нийтийг хамруулах зорилгоор хүн амыг бүхэлд нь хамарсан дөрвөн давхарга бүхий тогтолцоог бий болгосон. Эхний хоёр тогтолцоо нь бүх аж ахуйн нэгж болон засгийн газрын салбарт ажилладаг ажилчдад, сүүлийн хоёр тогтолцоо нь хөдөө болон хот суурин газар ажил эрхэлдэггүй хүмүүст зориулагдсан байв. (Ц.Мөнхдэлгэр. “БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо, тэтгэврийн шинэчлэлийн онцлог” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, УБ.,2022, 3 дахь тал)

Хятадад хоёр төрлийн тэтгэвэр байдаг. Үндсэн тэтгэвэр нь 15-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн ажилчдад хамрагдсан жил бүрийн дундаж цалингийн 1 хувийг төлдөг. Тогтсон шимтгэлийн тэтгэврийн хувьд ажилчид жил бүр цалингийнхаа 8 хувийг хувийн дансны системд төлдөг. Хятад улс нь тэтгэврийн насыг тогтоохдоо нас, улсын дундаж наслалтыг харгалзан тэтгэврийн насыг тогтоодог. (https://finance.yahoo.com/news/20-countries-lowest-retirement-ages-230442149.html)

Хятадын улсын төсвийн 40 орчим хувь нь тэтгэврийн зардалд зарцуулагддаг хэмээн эдийн засагчид тооцсон байдаг. Хятадад ажил хийж цалин авч байгаа л бол таны цалингийн тодорхой хувийг өөрийн чинь нэр дээр данс нээгээд хадгална. Та түүнийгээ ашиглах боломжгүй. Таны дансанд хуримтлагдсан мөнгийг та хэрхэн зарцуулахаа өөрөө шийднэ. Хэрэв та тэтгэврийн насанд хүрэлгүй нас барахад таны хуримтлал таны өв залгамжлагч нарт үлдэнэ. Үүнийг хуулиар нарийн зохицуулна. Хамгийн шударга энэ систем Балтын орнуудад ч бас

үйлчилдэг байна. Монгол эрчүүдийн дундаж наслалт маш бага учраас олонх эрчүүд тэтгэврийн насандаа ч хүрэлгүй нөгөө ертөнцөд заларч байна. Дийлэнх нь тэтгэврээ авч эхлээд л насан эцэслэж байна.

Хүснэгт 5. Монгол Улс ба БНХАУ харьцуулалт

№	Улсууд	Дундаж наслалт	Дундаж цалин	Тэтгэврийн нас		Дундаж тэтгэвэр	Шимтгэлийн хэмжээ		ДНБ
							Ажил тан	Ажил олгогч	
				Эр	Эм				
1.	Монгол улс	71	468$	60	55	192$	8.5%	8.5%	4470$
2.	БНХАУ	77,0	800$	60	55,50	400$	20%	8.0%	8840$

(HDNSP Pensions Database of the World Bank)

Их Британиас гэхэд л Англи 20 /Дундаж наслалт 81.5/, Умард Ирланд 32 /80/, Уэльс 34 /80/, Шотланд 42 /79/ дугаар байрт бичигдсэн байх жишээтэй. (Эрүүл мэндийн үнэлгээ, үр дүнгийн институт (IHME)-ийн “Global Burden of Disease” судалгааны тайлан) Тиймээс эдгээр дундаж наслалт өндөр улсын хүмүүс урт насалж, тэтгэврийн сангууд ачаалал ихтэй байгаа тул тэтгэврийн нас нэмэгдэж байна. Европын улсууд нь тэтгэврийн насыг өсгөх тогтолцоог нэвтрүүлэх үе шатан дээр явж байгаа аж.

2. Япон улс дахь нийгмийн даатгалын тогтолцоо:

Үндэсний суурь тэтгэврийн зардлын гуравны нэгийг татвараар, үлдсэнийг нь даатгалын шимтгэлээр санхүүжүүлдэг. Орлоготой холбоотой ажилтны тэтгэврийг нийгмийн даатгалын шимтгэл, тэтгэврийн сангийн орлогоос санхүүжүүлдэг. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажилчид, ажил олгогчид тавь тавин хувиар хуваадаг. Нийгмийн даатгалын шимтгэл нь орлого, орлоготой холбоотой дээд хязгаарт суурилдаг. Ажилтны тэтгэврийн нийгмийн даатгалын шимтгэл нь тэдний болон эхнэр, нөхрийн улсын суурь тэтгэврийн шимтгэлийг 1997 онд тогтмол төлж байсан хөдөлмөрийн хөлсний 17.5 хувьтай тэнцэж байна. Ажилтны тэтгэврийн шимтгэл, түүний дотор өөрийн болон эхнэр, нөхөр хоёрын улсын суурь тэтгэврийг оролцуулан 1997 онд 17.35 хувь байна. (Вораван Чандоеввит (2007). "Японы нийгмийн хамгааллын систем: Тайландад сургамж авсан" (PDF) . Японы эдийн засгийн судалгааны төв . 2013 оны 3-р сарын 18-нд авсан)

Тэтгэврийн хэмжээ хүн ам өсөх тусам нэмэгдэнэ. Ахмад настны харьцаа 25.8 хувьд хүрнэ гэж тооцвол 2025 онд тус шимтгэл 29.5 хувь болно гэж Засгийн газар тооцоолж байна. Хэрэв энэ харьцаа 28% болбол шимтгэл өндөр байх болно.

Японд засгийн газар болон корпорацын байгууллагаас зохион байгуулдаг Японы үндэсний тэтгэврийн гурван төрөл байдаг .

Үндсэн тэтгэвэр: Хамгийн бага ашиг тусыг өгөх. Суурь тэтгэвэр (шимтгэл нь тогтмол хэмжээ)

Хоёр дахь хэсэг: Тэтгэвэрт гарах хүртлээ орлогоос хамааран тэтгэмж олгох. Ажилтны тэтгэврийн даатгал, харилцан туслалцааны тэтгэвэр (Урамшуулал нь сарын орлогын тогтмол хувь)

Гурав дахь хэсэг: Компанийн тэтгэвэр (Ажилчдын тэтгэврийн сан, Татварын шаардлага хангасан тэтгэврийн төлөвлөгөө. Шимтгэл нь тухайн байгууллагаас хамаарна). Ажилтны тэтгэврийн хөтөлбөр эсвэл харилцан тусламжийн тэтгэвэрт хамрагдах нь үндсэн тэтгэврийн тогтолцоонд автоматаар хамрагдах болно. 1999 онд эдийн засгийн хямралын улмаас засгийн газар тэтгэврийн шимтгэлийн нэмэгдлийг царцааж, өндөр насны тэтгэмж авах насны шалгуурыг 60 байсныг 65 болгон өөрчилсөн. (Нориюки Такаяма (2005). "Япон дахь тэтгэврийн шинэчлэл" (PDF) . Хитоцүбаши их сургууль . 2016 оны 11-р сарын 28-нд авсан судалгаа)

Япон улс нь төрөлт бага, дундаж наслалт өндөр зэрэгтэй холбоотойгоор дэлхийн хамгийн хурдан хөгшрөлттэй хүн ам юм. Энэ нь ажил хөдөлмөрт оролцох эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдэж, гэрлэлтийн нас нэмэгдэж, гэрлээгүй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэж байгаатай холбоотой. Муудсан тэтгэврийн тогтолцоог бууруулах оролдлого хийх үүднээс 2004 оны шинэчлэлийн хүчин чармайлтыг үндсэндээ хоёр зорилгод чиглүүлсэн бөгөөд эхнийх нь тэтгэврийн тогтолцоог дэмжигчдийн тоог илүү сайн тусгахын тулд тэтгэмжийн хэмжээг бууруулах явдал байв. Хоёр дахь зорилго нь тэтгэврийн тогтолцооны үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэхийн тулд төлсөн тэтгэмжийн нийт хэмжээг удаашруулах явдал байв. Гэсэн хэдий ч хүн амын хөгшрөлтийн асуудал байсаар байгаа бөгөөд ахмад настнууд болон залуучуудын харьцаа өссөөр байгаа нь залуучууд хэзээ нэгэн цагт бүрэн тэтгэмж авах эсэх нь эргэлзээ төрүүлж байна.

Япон улсын тэтгэвэр олгох нас: Хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт, хууль эрх зүйн өөрчлөлт, хүн амын тоо зэрэг нь Японы тэтгэврийн насанд нөлөөлсөн. Түүхийн хувьд Японд тэтгэвэрт гарах нь жаран нас хүрэхтэй холбоотой байсан бөгөөд энэ нь соёлын өндөр үнэлэмжтэй зан заншлыг тусгасан байдаг. Гэсэн хэдий ч хүн амын хөгшрөлт, ажиллах хүчний хомсдолд санаа зовж байгаагаас тэтгэвэрт гарах нас аажмаар нэмэгдэж байна.

Японд тэтгэврийн насыг хуулиар тогтоосон доод хэмжээ нь 60 нас юм. Гэсэн хэдий ч Японы компаниуд 60-аас доош насны тэтгэвэрт гарах насыг өөрсдөө тогтоож болно. 65-аас доош насны тэтгэвэрт гарах насыг сонгосон ажил олгогчид ажилчдаа тогтвортой ажлын байраар хангахын тулд зарим арга хэмжээ авах шаардлагатай хэвээр байна. Энэ нь ерөнхийдөө тэднийг 65 нас хүртлээ

үргэлжлүүлэн ажиллуулахыг санал болгож байна гэсэн үг. Японы ажил олгогчдын ойролцоогоор 94% нь 60 нас хүрсэн тэтгэврийн настай. Үүнээс 70% нь ажилчдаа тухайн насандаа тэтгэвэрт гарахыг шаарддаг.

Зарим тохиолдолд эдгээр "тэтгэвэрт гарсан хүмүүс" хүртэл 65 нас хүртлээ компанид ажиллах болно зүгээр л шаардлага багатай албан тушаалд. Гэвч сүүлийн жилүүдэд Японы хөдөлмөр эрхэлдэг хүн амын тоо буурчээ. Энэ нь оршин суугчдын тэтгэвэр авч эхлэх насыг нэмэгдүүлэх талаар ярилцахад хүргэсэн. 20-59 насны оршин суугчид харьяалал харгалзахгүй Японд улсын тэтгэврийн системд шимтгэл төлдөг. Тэд 65 нас хүртлээ тэтгэмж авах боломжгүй, энэ нь хуулийн шалтгаан юм. Өнөөдөр Японд тэтгэврийн дундаж хэмжээ 1,700 орчим ам.доллар (6 сая) байна. Японд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ мужаас хамаарч өөр өөр байдаг. Тухайлбал, нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ Токиод 1113 юань, Осака хотод 1064 юань, Киотод 1009 юань байна.Энэ нь японы тэтгэврийн насны ахмадуудыг санхүүгийн хүндрэлд оруулахгүй, үлдсэн амьдралаа тав тухтай амьдран өнгөрүүлэх боломжийг олгодог. Энэ мөнгө нь хоол хүнс, нийтийн үйлчилгээний төлбөр зэрэгт хангалттай хүрэлцдэг ба ахмадуудыг амралт чөлөөт цагаа сайхан өнгөрөөхөд ч хүрэлцээтэй юм.

Япон хүн 65 насандаа зохих ёсоор тэтгэвэртээ гардаг. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд адил. Гэсэн хэдий ч, хэрэв тухайн улсын иргэн эрт тэтгэвэрт гарах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлбэл муж улсын хууль тогтоомжид хүсэлтийг нь хүлээн авч наштай шийддэг: хэрэв иргэн өөрөө хүсвэл 60 насандаа хөдөлмөр эрхлэхээ больж, тэтгэвэртээ гарч болно гэсэн үг. Харин энэ тохиолдолд тэтгэврийн хэмжээ 25 хувиар буурах ажээ. Япончууд тэтгэвэртээ гарсан ч үргэлжлүүлэн ажиллавал ажилласан жил бүр тэтгэврийнхээ төлбөрт тодорхой хэмжээний мөнгө хуримтлуулж, 70 нас хүрэхэд нь тэтгэврийнх нь мөнгө дөрөвний нэг хувиар нэмэгдэх боломжтой. Статистикийн мэдээгээр, япончууд дэлхийн хамгийн өндөр насалдаг үндэстэн. Зуу буюу түүнээс дээш настай иргэдийн тоо 60 мянгаас хэтэрч, дундаж наслалт 84 болсон байна.

Хүснэгт 6. Япон улсын тэтгэврийн насны өөрчлөлт судалгаа

Жил	**Тэтгэврийн нас**
2010 он	60
2013 он	2025 онд 65 хүртлээ жил бүр 4 сараар нэмэгдэнэ
2019 он	62
2022 он	64
2024 он	64
2025 он	65 хүрэх төлөвтэй байна

(НҮБ. Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

Тэтгэвэрт гарах нас нь 60 гарсан Японд жаран нас хүрсэн 1100 хүний дунд явуулсан судалгаагаар 66 хувь нь одоо ч ажиллаж байгаа гэсэн дүн гарчээ.

Эдгээрийн 78% нь 60-64 насныхан байсан бөгөөд энэ дэд бүлгийн 51% нь тэднийг үргэлжлүүлэн ажиллуулах гэрээгээр ажилд авсан анхны компанидаа ажиллаж байжээ. Гэхдээ тэднийг жирийн ажилтнаар эргүүлэн авах албагүй. Жаран насны болон сүүл үеийн хүмүүсийн хувьд хамгийн нийтлэг ажил эрхлэлтийн байдал нь гэрээт ажилтных байв. Өөрсдөө тэтгэвэр авдаггүй 65-аас доош насны хүмүүсийн 65 хувь нь одоогийн ажлын орлого нь орлогын гол эх үүсвэр байсан.

Жараад насыг зооглож буй хүмүүсийн 30% нь авч буй тэтгэврээсээ илүүтэй одоогийн ажил нь орлогын гол эх үүсвэр гэж хариулжээ. Тиймээс албадан тэтгэвэрт гаргах зохицуулалт байдаг ажээ.

Албадан хамруулах:

Японд 20-59 насны бүртгэлтэй бүх оршин суугчид Үндэсний тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах ёстой. Үндэсний тэтгэврийн тогтолцооны даатгуулагчдыг статусаар нь дараах байдлаар гурван төрөлд хуваадаг.

- Японд шилжин ирж буй хүмүүс Японд орж ирснээс хойш II эсвэл III ангилалд хамрагдах хүртэлх хугацаанд I ангиллын даатгуулагчийн хувьд Үндэсний тэтгэврийн даатгалд хамрагдах ёстой.
- Тусгай визтэй гадаадын иргэд (эмнэлгийн хувьд оршин суух эсвэл аялал жуулчлалаар удаан хугацаагаар оршин суух) даатгалд хамрагдахгүй: тэд I эсвэл III ангиллын даатгуулагчаар Үндэсний тэтгэвэрт <u>хамрагдах боломжгүй.</u>
- Японтой Нийгмийн даатгалын гэрээтэй улсаас Японд түр хугацаагаар ажилладаг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид БЦГ-ын даатгалд хамрагдахаас чөлөөлөгдөж болно.
- Та Үндэсний тэтгэвэр, ажилтны тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд 10 ба түүнээс дээш жил хамрагдсан бол 65 насандаа өндөр насны суурь тэтгэвэр авах боломжтой.

Албадан тэтгэвэрт гарах төлөвлөгөө нь Японд, ялангуяа үйлдвэрлэл, санхүү зэрэг олон жилийн түүхтэй салбаруудад түгээмэл байдаг. Эдгээр төлөвлөгөө нь ажилчдыг нөхцөл байдал, гүйцэтгэлээс үл хамааран 60-65 насандаа тэтгэвэрт гарахыг шаарддаг. Ажилтныг шинэчлэх, залгамж халааг төлөвлөхөд туслах зорилготой хэдий ч эдгээр журам нь ахлах ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхаж болзошгүй гэсэн шүүмжлэлд өртсөн.

Засгийн газар эрт тэтгэвэрт гарахаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг хийж байгаа ч 2025 он гэхэд нас аажмаар нэмэгдэж, 65 нас хүрэх төлөвтэй байна.

Японд хүн амын **<u>дундаж наслалт</u>** (жил) 2000 онд 81.5 [81.5 - 81.6] байсан бол 2021 онд 84.5 [84.5 - 84.5] болж 2.93 жилээр сайжирчээ. (Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан мэдээлэл). Уг судалгаа нь ДЭМБ-ын Баруун

номхон далайн бүсийн алба эрүүл насжилт хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, хүн амын насжилтад нийцсэн эрүүл мэндийн тогтолцоог хөгжүүлэх хөтөлбөртэй холбоотой судалгаа.

1950-2025 он хүртэлх Япон улсын дундаж наслалтын судалгаа:

Япон улс нь 1951 онд хүн амын дундаж наслалт нь 61 нас байсан бол өдгөө 2025он хүртэл өссөөр 85 нас болсон байна.

- Одоогийн байдлаар Япон улсын дундаж наслалт 2025 онд 85,27 жил байгаа нь 2024 онтой харьцуулахад 0,14 хувиар нэмэгдсэн байна .
- Япон улсын дундаж наслалт 2024 онд 85,15 жил болж, 2023 онтой харьцуулахад 0,14 хувиар өссөн байна .
- Япон улсын дундаж наслалт 2023 онд 85.03 жил болсон нь 2022 онтой харьцуулахад 0.14%-аар өссөн байна .
- Япон улсын дундаж наслалт 2022 онд **84.91** жил болсон нь 2021 онтой харьцуулахад **0.14%-аар өссөн байна**. (НҮБ дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

Хүснэгт7. Дундаж наслалт өндөртэй улсууд

Улсын нэр	**2025 Дундаж наслалт**
Хонг Хонг	85.55
Япон	85.27
Макао	84.94
Өмнөд Солонгос	83.77
Герман	82.20
Польш	79.60
Саудын Араб	75.97
Сейшелийн арлууд	74.01

(НҮБ. Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

3. Бүгд Найрамдах Солонгос улс дахь нийгмийн даатгалын тогтолцоо:

Төрийн албан хаагч нас барвал цалинг нь хоёр дахин үржүүлж ар гэрт нь олгоно Харин төрийн албан хаагчийн хүүхэд эхнэр, нөхөр, эцэг эх (эхнэр, нөхрийн эцэг эх бас орно) нас барвал 0,65 дахин үржүүлж олгоно БНСУ-д өндөр настай иргэн нас барсан тохиолдолд, түүний ар гэрт олгогдох тэтгэмжүүдийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл хүргэе.

Оршуулгын тэтгэмж **(장제비):**

Нийгмийн даатгалд хамрагдсан хүн нас барсан тохиолдолд, түүний ар гэрт оршуулгын зардлыг нөхөх зорилгоор нэг удаагийн тэтгэмж олгогддог. Энэ тэтгэмжийн хэмжээ нь тухайн хүний ажилласан жил, нийгмийн даатгалын

шимтгэлийн төлөвөөс хамаарна. Тухайлбал, 2025 оны байдлаар оршуулгын тэтгэмжийн хэмжээ нь 500,000 вон байна.

Тэтгэврийн үргэлжлэл **(유족연금):**

Нас барсан хүн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ 10-аас дээш жил төлсөн бол, түүний гэр бүлийн гишүүд тодорхой нөхцөлүүдийг хангаж байвал тэтгэврийнх нь тодорхой хувийг үргэлжлүүлэн авах боломжтой. Энэ нь ихэвчлэн амьдралын нөхцөл байдал, орлогоос хамаардаг. Тухайлбал, нас барсан хүний үндсэн тэтгэврийн 40%-70% хүртэлх хэмжээтэйгээр гэр бүлийн гишүүдэд олгогддог. Энэ хувь нь гэр бүлийн гишүүдийн тоо, нас болон бусад хүчин зүйлсээс хамаардаг

Тэтгэврийн нэг удаагийн олговор **(반환일 시금):**

Хэрэв нас барсан хүн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ 10 жилээс бага хугацаанд төлсөн бол, түүний ар гэрт нэг удаагийн олговор олгогддог. Энэ олговрын хэмжээ нь тухайн хүний төлсөн нийт шимтгэлийн хэмжээнээс хамаардаг.

Үндэсний тэтгэврийн тухай хуулийн 74-р зүйл (유족연금액):

Тэтгэврийн хэмжээ нь шимтгэл төлсөн хугацаанд үндэслэнэ:

- 10 жилээс доош: үндсэн тэтгэврийн 40%
- 10–20 жил: үндсэн тэтгэврийн 50%
- 20 жилээс дээш: үндсэн тэтгэврийн 60%

4. Дэлхийн хамгийн залуу дундаж тэтгэврийн настай улс

Дэлхий дээр дундаж наслалтаар Япон, Сингапур улсууд тэргүүлдэг болохоор Азиуд хамгийн өндөр насалдаг гэж ойлгож болохгүй юм. Тивээр нь авч үзвэл европчууд хамгийн урт насалдаг байна. Дундаж наслалтаараа тэргүүлсэн “Топ 20” улсын 14 нь энэ тивийнх бөгөөд ерөнхийдөө үзүүлэлт нь маш өндөр гарчээ. Их Британиас гэхэд л Англи 20 /Дундаж наслалт 81.5/, Умард Ирланд 32 /80/, Уэльс 34 /80/, Шотланд 42 /79/ дугаар байрт бичигдсэн байх жишээтэй. Тиймээс эдгээр дундаж наслалт өндөр улсын хүмүүс урт насалж, тэтгэврийн сангууд ачаалал ихтэй байгаа тул тэтгэврийн нас нэмэгдэж байна. Европын улсууд нь тэтгэврийн насыг өсгөх тогтолцоог нэвтрүүлэх үе шатан дээр явж байгаа аж. Гэсэн хэдий ч АНУ-ын жишгээр нэлээд залуу тэтгэвэрт гарах нас хэвээр байгаа зарим газар дэлхий дээр байдаг.

Хүснэгт 8. Тэтгэвэрт гарах нас багатай улсуудын жишээ

Индонез	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс 57 нас, 2024 онд 58 болсон.
Энэтхэг	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ажиллаж буй салбараасаа хамааран 58-60 нас, төрийн захиргааны төв албан хаагчид 60 нас хүрч тэтгэвэрт гарч байна.
Хятад	Хятадад тэтгэвэрт гарах нас нь эрэгтэйчүүдийн хувьд 60, цагаан захтны ажил хийдэг эмэгтэйчүүдийн хувьд 55, харин цэнхэр захтны ажил хийдэг эмэгтэйчүүдийн хувьд 50 нас байдаг. Биеийн хөдөлмөр эрхэлдэг зарим ажил нь хятад ажилчдыг 45 (эмэгтэй) эсвэл 55 (эрэгтэй) насандаа тэтгэвэрт гарах болзол хангадаг.
Колумб	Колумбын эрэгтэйчүүд 62, эмэгтэйчүүд 57 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой.
Саудын Араб	Саудын Арабд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд 58 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой.
Турк	Туркийн эрэгтэйчүүд яг одоо 60, эмэгтэйчүүд 58 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой.
Орос	ОХУ-д эрэгтэйчүүд 60, эмэгтэйчүүд 55 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой. /дундаж наслалт 73,7/

(НҮБ. Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

ДҮГНЭЛТ

Өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалт нь иргэдийн хөгшрөлтийн дараах амьдралын баталгааг хангах чухал хэрэгсэл боловч Монгол Улсад уг тогтолцооны хэрэгжилт, эрх зүйн орчинд тодорхой хүндрэл, сул талууд байсаар байна. Судалгаагаар дараах үндсэн асуудлууд тодорхойлогдов:

- Тэтгэврийн насыг тогтоох, шимтгэлийн хугацааг тооцох, тэтгэврийн хэмжээг тодорхойлох эрх зүйн зохицуулалт нь хүн амын насжилт, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит нөхцөл байдалтай нийцэхгүй байна.
- Хувийн тэтгэврийн тогтолцоо хууль эрх зүйн хувьд сул хөгжсөн бөгөөд иргэдийг урамшуулах бодлого, нийгмийн даатгалын сангийн буцаан олголт, татварын дэмжлэг хангалтгүй байна.
- Тэтгэврийн эрх зүйн орчин, нийгмийн даатгалын санг үр ашгийг нэмэгдүүлэхээр 2015 -2030он хүртэл авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөсөн боловч 10 жил өнгөрсөн хэдий ч хэрэгжилт үр дүн муутай учир дутагдалтай байна.

Иймд тэтгэврийн эрх зүйн орчныг илүү оновчтой, уян хатан, тогтвортой болгохын тулд эрх зүйн шинэчлэл хийх, хувийн тэтгэврийн тогтолцоог хөгжүүлэх, даатгалын сангийн ил тод байдлыг хангах, тэтгэврийн насыг хүн амын дундаж наслалттай уялдуулан тогтоох, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн олон жил төлсөн даатгуулагч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй байхдаа нас барсан тохиолдолд даатгуулагч төлсөн шимтгэлийнхээ үр шимийг хүртэх боломж

хязгаарлагдмал тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрхтэй даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүн байхгүй бол нас барагчийн ар гэрт олгох хоёр сая төгрөгийн 1 удаагийн тэтгэмжээс өөр зүйл хүртэх боломжгүй эрх зүйн зохицуулалт байгаа нь даатгуулагчийн хувьд хохиролтой зохицуулалт байна. Иймээс тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх бодлогын хэрэгжилт иргэдийн нийгмийн сэтгэл зүйтэй зөрчилдөх, шимтгэлийн хугацаа болон тэтгэврийн тооцооллын аргачлал нь шударга байдал, үр өгөөжийг хангаж чадахгүй байх, тэтгэврийн сангийн тогтвортой байдал алдагдах, хувийн тэтгэврийн тогтолцоо сул хөгжсөн зэрэг нь хууль эрх зүйн зохицуулалтад бодитой шинэчлэл хийх шаардлагатайг харуулж байна.

САНАЛ:

1. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 5.1.1-т заасан 65 насыг хүн амын дундаж наслалттай харьцуулан судалгаанд үндэслэн бусад улсын жишиг, шалгуур үзүүлэлтийг харгалзан тогтоож мөн хуулийн 5.1.2-т заасан насаар тогтоож ажилласан жилийг 20 жил болгон өөрчлөх

Тэтгэврийн нас нь дундаж наслалтаас гадна, амьдралын чанарыг харгалзан тогтоох ёстой бөгөөд тэтгэврийн насанд хүрмэгцээ нас барагчдын тоо сүүлийн 3 жилийн дунджаас харахад 21-22 хувь нь нас барсан байгааг харахад тодорхой байна.

2. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 7.1.1-т заасан хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилласан жилээс хамааран үндсэн хувь хэмжээ болох 45%-ийг шаталсан хувь хэмжээтэй болгож нэмэгдүүлэх.

МУ-д нийт тэтгэвэр авагчдын 60 орчим хувь нь тэтгэврийн доод хэмжээ, 25 орчим хувь нь дундаж тэтгэвэр авч байна. Энэ нь өндөр настны санхүүгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангах түвшинд байгаа эсэхэд анализ хийх. Иймээс нийтлэг байдлаар хөдөлмөрийн хөлс бага мөн дундаж цалин хөлснөөс тэтгэвэр тогтоож буй хувь хэмжээ бага байгааг илтгэж байна. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 7.4 –т зааснаар 2029.01.01-ээс тэтгэвэр тогтоосноос хойш сар тутмыг 0,125 тооцдог байсан хувь хэмжээг 0,167 хувиар тооцохоор хуульчилсан хэдий ч 25 жилээс дээш хугацаагаар ажилласан хугацаанд уг хувь хэмжээ үйлчлэхээр байна. Тиймээс үндсэн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх

3. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй 20-оос дээш жил НДШ төлсөн даатгуулагчийн “Гэр бүл тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр” авах гэр бүлийн гишүүн, асрамжид нь байсан тэтгэмж авах эрхтэй хүн байхгүй бол 2023 оны 12 дугаар сарын 04-ний өдрийн Тэтгэмжийн хэмжээ тогтоох тухай тогтоолоор баталсан “Нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийн хэмжээг 2 000 000 /хоёр сая/ төгрөгөөр тогтоосугай”. Гэх нэг удаагийн тэтгэмжээс өөр олгох зохицуулалт байхгүй учир энэхүү нэг удаагийн тэтгэмжийн хэмжээг нийгмийн даатгал төлсөн жилээр нь зохицуулж нэмэх санал гаргаж байна. Яагаад гэвэл

одоогоор Монгол Улсад оршуулгын дундаж зардалд 20 сая төгрөг зарцуулж байна гэсэн судалгаа байна. Гэтэл 20 жил ажиллаж тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл төлсөн хүний оршуулгын зардалд, халамжийн тэтгэвэр авдаг хүнтэй ижил 2 сая төгрөг олгох нь шударга бус учир ялгамжтай байдлаар зохицуулж өгөх шаардлагатай байна. Солонгос улсын "Үндэсний тэтгэврийн тухай хуулийн 72-р зүйлд заасанчлан нас барсан даатгуулагчийн ар гэрт нэг удаа олгох тэтгэмж нь тухайн хүний ажилласан жил, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төлөвөөс хамааран шаталсан хувь хэмжээгээр олгож байгаа жишгийг нэвтрүүлэх МУ-ын хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар 15 наснаас зөвшөөрөгдсөн ажлын байранд хөдөлмөр эрхлэх боломжтойг хуульчилсан тиймээс хөдөлмөр эрхлэх хугацаа урт хугацаанд үргэлжлэх боломжтой иймээс даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзан түүнээс шаталсан хувь хэмжээгээр нас барагчийн ар гэрт тэтгэмж олгох

4. "Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай" хуулийн зохицуулалтад "цаасан" гэх нэр томьёог хэрэглэсэн байна түүнийг хуулийн нэр томьёог нэг мөр зөв ойлгож хэрэглэхийн тулд нэршлийн хувьд "бичгэн" болгох нь зүйтэй.

"Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн Даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгох шаардлагатай баримт бичиг, өргөдлийг доор дурдсан хугацаанд нийгмийн даатгалын байгууллагад цаасан, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргана. Энэхүү зүйл заалтаас харахад хууль зүйн нэр томьёоны хувьд "цаасан" хэлбэр бус "бичгэн" гэсэн нь илүү тохиромжтой байна. "Цаасан" гэх үг нь Монгол хэлний тайлбарт химийн болон механик боловсруулалтаар бичих, зурах, хэвлэх, хулдах зүйлд хэрэглэхээр хийсэн, нимгэн хуудсан эдийг хэлдэг ба ариун цэврийн цаас, хар цаас, бичиг цаас, бийр цаас, цаасан мөнгө, цаасан хайрцаг гэх мэт. Утгыг илэрхийлж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ:

Хууль тогтоомж /гадаад, дотоод/:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. (1992 он)
2. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль. (2003)
3. Нийгмийн халамжийн тухай хууль. (2012)
4. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай. (2023)
5. Тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, тэтгэврийн доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай Засгийн газрын тогтоол. (2024)
6. Монгол улсын шүүхийн тухай хууль. (2021)
7. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай. (2023)
8. БНХАУ-ын Үндсэн хууль. Бээжин. (2004)

9. Нийгмийн даатгалын тухай хууль. Бээжин (2010)
10. Япон улсын ажиллагсдын тэтгэврийн даатгалын хууль. (2024)

Эрдэм шинжилгээний илтгэл, өгүүлэл:

1. Ц.Мөнхдэлгэр. (2022) “БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо, тэтгэврийн шинэчлэлийн онцлог” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл. Улаанбаатар.

Гадаад хэлээр бичигдсэн эх сурвалж:

1. Эд.Кормуль-Гулес. Трудовая помощь. СПБ, 1914,178 дахь тал
2. DR JANINA PETELCZYC. “Systemy emerytalne na świecie. Z którego kraju brać przykład?”
3. Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI)
4. Отахи Мацуво "Хувилай хаан"
5. HDNSP Pensions Database of the World Bank
6. Эрүүл мэндийн үнэлгээ, үр дүнгийн институт (IHME)-ийн “Global Burden of Disease” судалгааны тайлан
7. Коносукэ Одака (2002)., Японы нийгмийн бодлогын хувьсал". Дэлхийн банк . 2013.03.18
8. Вораван Чандоеввит (2007)., Японы нийгмийн хамгааллын систем: Тайландад сургамж авсан". Японы эдийн засгийн судалгааны төв . 2013.03.18
9. Такахаши, Риотаро (2024). Япон улс Нэмэгдсэн өртгийн албан татварыг хэрэгжүүлэхээ хойшлуулсан нь
10. Вораван Чандоеввит (2007). "Японы нийгмийн хамгааллын систем: Тайландад сургамж авсан". Японы эдийн засгийн судалгааны төв . 2013 оны 3-р сарын 18.
11. Нориюки Такаяма (2005). "Япон дахь тэтгэврийн шинэчлэл". Хитоцүбаши их сургууль . 2016 оны 11-р сарын 28.
12. Харберс М. Сонгогдсон улс орнуудын өндөр насны хараат байдлын харьцаа, чиг хандлага, төсөөлөл, 1950-2050 , 2008.
13. Vaupel JW. Хүний хөгшрөлтийн биодемографи. Байгаль

Sigg R, De-Luigi V. Хөдөлмөрийн амьдралыг уртасгахад чиглэсэн бодлогын амжилт, динамик нийгмийн хамгааллыг дэмжих хөгжил, чиг хандлага

---o0o---

“ХУУЛЬ САХИУЛАХ АЛБАНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА ГЭР БҮЛД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ”

“THE IMPACT OF LAW ENFORCEMENT ACTIVITIES ON FAMILY LIFE”



М.Мөнхбаяр

Хилийн албаны сургуулийн Сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, хурандаа

Товч утга: Өгүүлэлд Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа алба хаагчдын ажлын онцлог, ачаалал, албаны сэтгэл зүйн тэдний гэр бүлд хэрхэн нөлөөлж байгааг тайлбарлахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: Гэр бүл, сэтгэл зүй, хууль сахиулах байгууллага, алба хаагч, нийгэм.

Abstract: The article aim to explain how the nature of work, workload, and occupational stress of personnel working in state military and law enforcement agencies affect their families**.**

Key words: Family, psychology, law enforcement agency, officer, sociaty.

Судалгааны үндэслэл

Улс эх орны хөгжлөөс шалтгаалан хууль сахиулах байгууллагуудад техник технологийн дэвшил, шинэ дэвшилтэт технологид тулгуурласан олон ажлууд төлөвлөн боловсруулж, төсөл, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх, шинэчлэх ажилд онцгой анхаарч байгаа боловч алба хаагчдын ажиллаж амьдрах орчин, гэр бүлийн асуудлыг орхигдуулж болохгүй юм.

Манай улсын хувьд гурван хүн тутмын нэг нь ядуу амьдарч, найман гэр бүлийн нэг нь хамтран амьдрагчид болж, залуус гэр бүлийн амьдралд хангалттай бэлтгэгдээгүйгээс гэр бүл салах, гэр бүл салсны дараа эцэг эх нь үр хүүхдээ тавих анхаарал халамж муудах, хүүхдээ авч үлдсэн гурван хүн тутмын хоёрт нь хариуцлага ачаалал нэмэгдэж, хүүхдийн сурлага хүмүүжил муудах, гэр бүлийн хүчирхийлэл ихсэх, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага суларч байгаа зэрэг нь судалгаагаар нотлогдож байна.[152]

[152] Гэр бүлийн харилцааны өнөөгийн байдал-суурь судалгаа. НҮБХАС, ОУУБИС, ХНХЯ, ШУА. 2010, 2018он

ЦЕГ-ын 2022 оны гэмт хэрэг, зөрчлийн статистик мэдээллээс үзвэл гэмт хэргийн улмаас хохирсон 2014 хүүхдийн 176 нь 7-оос доош насны, 649 нь 8-13; 1187 нь 14-17 насныхан байна. Хохирогчдын 46% нь эмэгтэй хүүхэд бөгөөд гэмт хэргийн улмаас 92 хүүхэд нас барсан байна.[153] Мөн 2022 онд гэмт хэрэг үйлдсэн 1258 хүүхдийн 65 хувь нь УБ, бусад нь орон нутагт бүртгэгдсэн тэд насны хувьд 77 хувь нь 15 хүртэл насны үлдсэн нь 16-17 насны бөгөөд хүйсийн хувьд 29 хувь эмэгтэй хүүхэд байна.

МУ-ын ЗГ-аас хүүхэд хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэхэд салбар бүрийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд ихээхэн анхаарч байна. Иймд хилийн инженерийн хангалтын үүрэг гүйцэтгэлтийн онцлог нь тэдний гэр бүл, хүүхдэд хэрхэн нөлөөлж байгаа хийгээд хүүхэд хамгааллын бодлого, зөвлөмж, эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилт тухайн салбарт ямар байгаа талаар судалж, анхаарах асуудлыг тодорхойлох нь нэн чухал юм.

Зорилго: Улсын хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааг зохион байгуулах албаны онцлог нь тэдний гэр бүл, хүүхдэд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаар судлах, санал дэвшүүлэх

Судалгааны арга зүй:

Судалгааны мэдээллийг чанарын болон тоон судалгааны аргыг хослуулан цуглууллаа. Анкетын судалгааны аргаар хил хамгаалах албаны онцлог гэр бүлд хэрхэн нөлөөлж байгаа, хилчдийн гэр бүлийн тулгамдсан асуудал зэргийг тодорхойлох зорилгоор хил хамгаалах байгууллагын ажилтнуудын дунд хийлээ. Судалгааны боловсруулалтыг SPSS Statistics 23 программ дээр нэгтгэж, харьцуулах, корреляци, жигнэсэн дундаж бодох замаар холбоо хамаарал, хүчин зүйлсийн нөлөөллийг тодорхойлсон.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Үүрэг гүйцэтгэх газар орон, хугацаагаа удирдлагын тушаал, шийдвэрээр л бүрэлдэхүүний гэр бүл, нийгмийн хамгааллын асуудал, албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай сэтгэл ханамжтай алба хаах нөхцөл бүрдүүлэхэд гэр бүл, сэтгэл зүйн тайван байдал чухал юм. Орчин үед хөдөлмөрийн аль ч салбарт хүнийг зөвхөн хөдөлмөрийн капитал гэж харах бус тухайн хүний гэр бүл, хүүхдэд ажлын байр ээлтэй байх асуудлыг чухалчлах болсон нь тухайн салбарын ажиллах хүчний нөөцөд хамааралтай учраас тэр юм.

Асуумжийн судалгаанд нийт 64 хүн хамрагдсанаас 14,6% нь удирдах албан тушаалтан, 79,9% нь офицер, ахлагч, 5,5% нь ажилгүй ар гэрийнхэн байна.

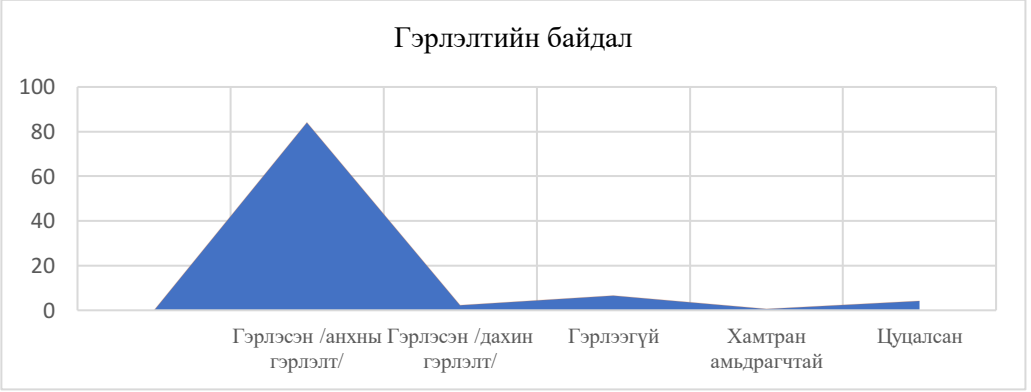
[153] ЦЕГ-ын мэдээлэл. 2022

18-24 насныхан 3%, 25-39 насныхан 84,8%, 40-50 насныхан 12,2%-ийг тус тус эзэлж байгаа нь залуу үеийн төлөөлөл олонх болж бидний тодруулах гэсэн асуудлын зорилтот бүлгийнхэн байлаа.

Эмэгтэйчүүд 41,5%, эрэгтэйчүүд 58,5% байгаа нь тэнцвэртэй төлөөлөл болж буй юм.

№	Хил хамгаалах байгууллагад ажилласан жил	Хувь
1.	0-5 жил	17.7
2.	5-10 жил	26.2
3.	10-15 жил	33.5
4.	15-20 жил	18.3
5.	20-оос дээш жил	4.3

Нийт судалгаанд оролцогчдын 54,3% нь 10-аас дээш жил хил хамгаалах албанд ажилласан байгаа нь судалгааны мэдээллийн үнэн зөв байдлын үндсэн итгэлцлүүр болж байна. 0,6% бага, 12,2% дунд, 87,2% нь дээд боловсролтой байна.



Судалгаанд оролцогчдын 84,1% нь анхны гэрлэлт байгаа нь сайшаалтай бөгөөд 25,6% нь гэрлээд 5 хүртэл жил, 25,6% 5-10 жил, 48,8% нь 10-аас дээш жил амьдарсан байна. Мөн оролцогчдын 37,8% нь 3-4 хүүхэдтэй, 61% нь 2 хүртэл хүүхэдтэй, 1,2% нь 5-аас дээш хүүхэдтэй байна.

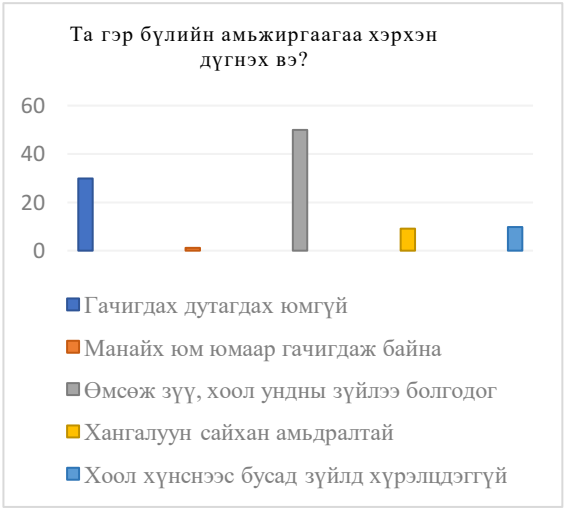


Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь ажилчдын байранд амьдарч байна.

57,9% нь өмчлөлийн үл хөдлөхгүй байгаа нь албаны ажлын онцлогоос үүдэлтэй гэж үзэж байна. 62,8% нь гэр бүлийн нэг ч хүн газраа өмчилж

№	Өмчлөлийн үл хөдлөхтэй эсэх	Эзлэх хувь
1.	Байхгүй	57.9
2.	Орон сууц	27.4
3.	Хашаа байшин	14.6

аваагүй гэсэн бол 33,5% нь 1 хүн, 3,7% нь 2 хүн өмчилсөн гэжээ.



Судалгаанд оролцогчдын 81,7% нь цалин орлогын ихэнх хувийг бүрдүүлдэг гэсэн бол 15,2 % нь хүүхдийн мөнгө, 1,2% нь түрээсийн болон өрхийн аж ахуйн орлого гэжээ. Хилчдийн хувьд ажлын хажуугаар нэмэлт орлого олох боломж хомс бөгөөд зөвхөн цалингийн орлогоор амьдарч байна. 29,9% нь гачигдах зүйлгүй байна гэсэн бол, 9,1% хангалуун сайхан амьдралтай, 50% нь өмсөж зүүх, хоол хүнсээ л болгож байна, 1,2% нь юм юмаар гачигдаж байна, 9,8% нь хоол хүнснээс бусад зүйлд хүрэлцдэггүй гэж үзжээ. Нийтдээ 39% хангалттай сайхан амьдарч байна гэж үзсэн бол 61% нь дундаж болон түүнээс доогуур байгаа гэсэн үнэлгээг өгчээ.

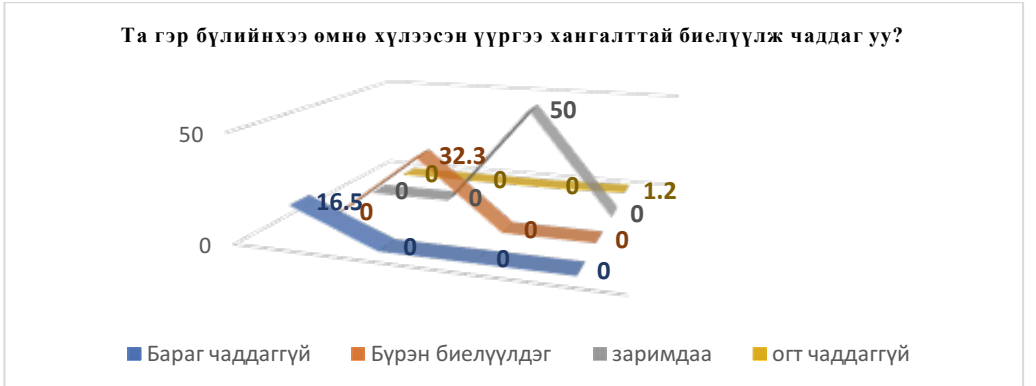
Судалгаанд оролцогчдын 95,1% зээлтэй байгаа нь дээрх үзүүлэлт үнэн зөв болохыг баталж буй юм. 78,7% нь орлогын ихэнх хувь ахуйн хэрэглээнд зарцуулагддаг бөгөөд боловсрол, хуримтлал, гоо сайхан гэх мэт нэмэлт хэрэглээнд зарцуулж чадахгүй байна гэж хариулсан нь хилчдийн хувьд санхүүгийн асуудал эмзэг байна.



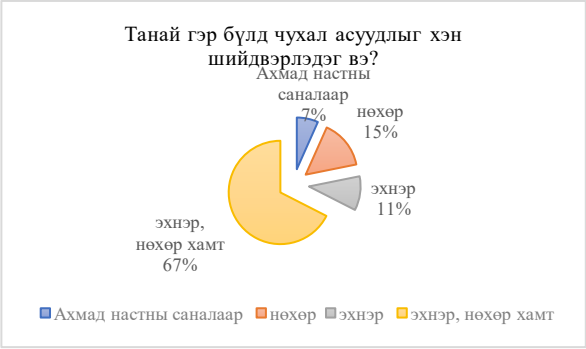
Амьдралын сэтгэл ханамжийн байдлыг тодорхойлж үзвэл 56,7% гэр бүлийн амьдралдаа, 25,6% ажил мэргэжилдээ сэтгэл хангалуун гэж хариулсан нь өндөр хувьтай байна.



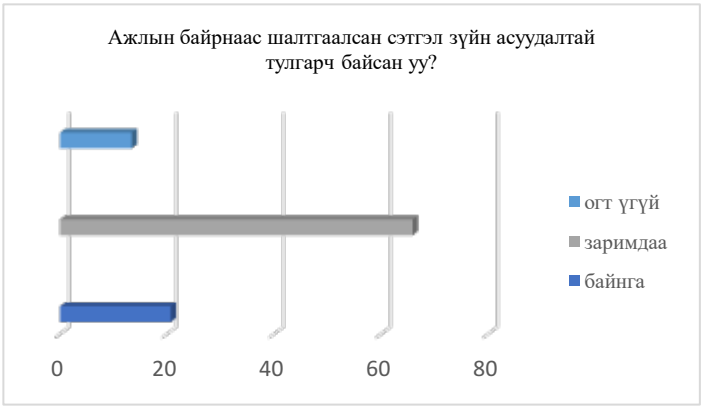
Дээрх үзүүлэлтээс харвал нэмэгдэл орлоготой болох, байр сууц худалдан авах, өрөө төлөх хэрэгцээ хамгийн өндөр хувьтай байна.



32,3% гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлдэг гэж үзсэн бол 50% нь заримдаа, үлдсэн 17,7% нь биелүүлдэггүй гэж үзсэн нь анхаарал татаж байна.



Судалгаанд оролцсон гэр бүлүүдийн 67% нь эгалитар, 15% эцгийн эрхт, 11% нь эхийн эрхт гэр бүл байна. 61,1% нь гэр бүлд нь ямар нэгэн зүй бус зүйлс гардаггүй гэж үзсэн нь сайшаалтай байна. 45,7% гэр бүлдээ гаргаж буй цагаа хангалтгүй, 48,2% нь дундаж,6,1% огт хангалтгүй гэж үзсэн нь анхаарах шаардлагатай асуудал юм. Энэ нь ажлын ачаалал онцлогоос шалтгаалж байна уу? эсхүл хувь хүний цагийн менежмент, гэр бүлдээ тавих анхаарал халамжаас шалтгаалж байна уу? гэдгийг цаашид судлах шаардлагатай юм.



Алба хаагчдад ажлын байрнаас шалтгаалсан сэтгэл зүйн асуудал байнга болон заримдаа гарах нь 86,6% байгаа ба үүнээс 20,7% нь байнга, 65,9% заримдаа гардаг гэж үзсэнийг цаашид нарийвчлан судалж үүнд ажлын ачаалал нөхцөл, удирдлагын арга барил, хамт олны уур амьсгал ч ямар хүчин зүйлээс хамаарч байгааг тодорхойлох нь зүйтэй байна.

Судалгаанд оролцогчдын 39,6% нь өвөө, эмээ нь манай хүүхдүүдтэй хамгийн их хамт байдаг гэж хариулсан нь өвөө, эмээгээр нь хүүхдүүдээ өсгүүлж, харуулдаг \45,1%\ гэсэн өмнөх хариултыг нотолж буй юм. Аавуудын хувьд хүүхэдтэйгээ хамт байх цагийг нэмэгдүүлж, хүүхдийн хөгжил, хүмүүжил дэх оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгаа өнөөгийн нийтлэг дүр зураг хил хамгаалах албаны ажилтнуудад ч адил байна.

Хүүхдийн хөгжлийг дэмжихэд эцэг, эхийн хүүхдэдээ зориулах үр бүтээмжтэй цагийн нөлөө хамгийн их гэдгийг ШУ-ын онолын судалгаанууд нотолж буй юм.Тухайлбал хүүхдийн ууриг тархины хөгжилд хийсэн судалгаагаар

хүүхдэд хайр, элэгсэг дотно харилцаа, гэр бүлийн халуун дулаан орчин амжилттай суралцах үндэс болдог нь нотлогджээ.

Хүүхдийн өсөж хөгжих, ололт амжилт, боловсрол, хүмүүжил, амжилттай суралцах нь эдийн засгийн байдлаас төдийлөн шалтгаалахгүй, харин эцэг эх нь тэднийг хэрхэн сонсож, дэмжин тусалж, урам өгч, хамт байж элэгсэг дотно байсантай холбоотой байдаг. [154]

Хүүхэд, эцэг эхийн хоорондын тасралтгүй, тогтвортой харилцаа, хүүхдийн хайрлуулах хэрэгцээг хангагдах байдал хүүхдийн хөгжил, хүмүүжилд чухал байгаа үед хүүхдэд зарцуулах цаг тогтмол, үр бүтээмжтэй байж чадахгүй байгаа нь анхаарах асуудал юм.

Та эхнэр нөхөртэйгөө харилцах харилцаандаа хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ? \хамгийн их					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Амьдралын идэвхтэй байдалд	16	9.8	9.8	9.8
	Бие биенийгээ дэмжих туслахад	39	23.8	23.8	33.5
	Бэлгийн харилцаандаа	1	0.6	0.6	34.1
	Зан харилцаандаа	4	2.4	2.4	36.6
	Сэтгэл санаа, харилцан ойлголцол	21	12.8	12.8	49.4
	Үзэл бодол, сонирхолд	15	9.1	9.1	58.5
	Хайр энхрийлэл	13	7.9	7.9	66.5
	Хамтын чөлөөт цаг	4	2.4	2.4	68.9
	Харилцан итгэлцэл, хүндлэлд	35	21.3	21.3	90.2
	Эхнэр нөхрийн үүрэгт	16	9.8	9.8	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

ДҮГНЭЛТ

Хууль сахиулах салбарын гэр бүлийн харилцаа, сэтгэл зүйд хувь хүний зан төлөв, харилцаа хандлагаас илүүтэй алба, ажлын байрны онцлог, удирдлагын арга барил илүү нөлөөлөл үзүүлж байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Алба хаагчдын гэр бүлийн амьдралд тулгамдаж буй асуудлын эхэнд санхүү, орон байр,

[154] Хүүхдээ сонсоё, ойлгоё, хайрлая. Б.Оюун-Эрдэнэ. УБ.,2022

хүүхдийн боловсрол, гэр бүлийн хамтын цаг, сэтгэл зүйн асуудлууд эрэмбэлэгдэж байна.

Орчин үед хөдөлмөрийн аль ч салбарт хүнийг зөвхөн хөдөлмөрийн капитал гэж харах бус тухайн хүний гэр бүл, хүүхдэд ажлын байр ээлтэй байх асуудлыг чухалчлах болсон нь тухайн салбарын ажиллах хүчний нөөцөд хамааралтай учраас тэр юм.

Цаашид дараах асуудлыг анхаарах шаардлагатай байна. Үүнд:

- Хууль сахиулах салбарт гүйцэтгэх бүрэлдэхүүн, албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай сэтгэл ханамжтай алба хаах нөхцөл бүрдүүлэхэд гэр бүл, сэтгэл зүйн тайван байдал чухал тул анхаарах бодлогын асуудлыг тодорхойлох,
- Төрөөс гэр бүл, хүүхэд хамгааллын чиглэлээр баримталж хэрэгжүүлж буй бодлого, үйлчилгээг авах, хэрэгжүүлэх,
- Алба хаагчдын томилгоо, сэлгэн ажиллуулах болон үүрэг гүйцэтгэх хугацаа зэрэгт ар гэр, хүүхдийн эрх ашгийг харгалзан үзэж уян хатан хандах,
- Орчин үеийн хүүхдийн сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд гэр бүлийн амьдралын хэв маяг хэрхэн нөлөөлж байгааг тухайлан судлах,
- Залуу гэр бүлийг дэмжих, ар гэр, хүүхдэдээ зарцуулах цагийг оновчтой гаргах, ар гэр нь нийгэмд шаардлагатай эмч, багш мэргэжилтэй алба хаагчдыг сум, суурин бараадуулж томилох,
- Гэр бүлийн гишүүдийн сэтгэл хөдлөлийн холбоо, гэр бүлийн харилцаа-хандлага, гэр бүл доторх шийдвэр гаргах байдал, гэр бүлийн чөлөөт цаг, гэр бүлийн гишүүдийн хүрээлэл, гэр бүлийн гишүүдийн сонирхол гэх мэт голлох үзүүлэлтүүдээр гэр бүлийн амьдралын чанарыг үнэлэх,
- Гэр бүлийн харилцаа, гишүүдийн нэгдмэл байдлыг сайжруулах зөвлөгөө, сургалт, нөлөөллийн ажлыг идэвхжүүлэх,
- Гэр бүлийн боловсрол олгож, хандлага ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт явуулах, гэр бүлүүд асуудал, хямралаа давах арга зүйд сургах,
- Гэр бүл, хамт олон, албан үүрэг гэсэн харилцан шүтэлцээ бүхий гурвалсан орчинг тэнцвэржүүлэхэд сургалт, дэмжлэг үзүүлэх,
- Ажил төвтэй, завгүй эцэг, эхчүүдийн хандлагыг өөрчилж хүүхдийн сурч хөгжихөд эцэг, эхийн үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Батсайхан. Б, Дэлгэржав. М, Сэтгэл судлалын үндэс, УБ., 2008
- Батсайхан. Б, Дэлгэржав. М, Сэтгэл судлалын бага тайлбар толь. Гарын авлага. УБ., 2013

• Мягмар. О, Оюунгэрэл. С, Дэлгэрмаа. Д, Тунгалаг. О, Боловсролын сэтгэл судлал.,УБ., 2023 он
• Мягмар. О, Сэтгэл судлал 1-р дэвтэр, УБ., 2008 он
• Сарантуяа. Г, Сэтгэл судлалын шинжлэх ухааны судалгааны аргууд., УБ
• Мөнхцэцэг. Д, Хуулийн сэтгэл судлал ба сэтгэл зүйн зөвлөгөө. УБ., 2020
• Нарантуяа. М. Хуулийн сэтгэл судлал. УБ., 2022
• Наранчимэг .Ц, Цагдаагийн ажилтны мэргэжлийн сэтгэл зүйн бэлтгэл, УБ., 2009).
• Сэнгэдорж, Т, Мэргэжлийн ба хэрэглээний ёс зүй (Хуульчийн ёс зүй өгүүлэл). УБ., 2007
• Отгонсүрэн. Д, Цагдаагийн алба хаагч бие хүний онцлогийг мэргэжлийн профессиограммын шалгууруудтай харьцуулсан нь, магистрийн ажил, УБ., 2019
• Оюунчимэг. Б, Хуулийн сэтгэл судлал. УБ., 2014

---o0o---

“АЛБАНЫ БЭЛТГЭЛИЙН ХИЧЭЭЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА, АЧ ХОЛБОГДОЛ”

“THE NECESSITY, REQUIREMENTS, AND IMPORTANCE OF PROFESSIONAL TRAINING COURSES"



С.Эрдэнэбат

Дотоод хэргийн их сургуулийн Биеийн тамир, албаны бэлтгэлийн институтийн ахлах багш, дэд хурандаа

Хураангуй: Албаны бэлтгэлийн хичээлийн зорилго нь бие бялдар хүмүүжлийн онол заах арга зүйн үндсэн дээр тулгуурлан сонсогч нарт шинжлэх ухааны сурган хүмүүжүүлэх, сэтгэл зүй, сургахуйн онол арга зүйг орчин үеийн түвшинтэй тохирч, хууль эрх зүйн үндсэн дээр тулгуурлан бүх бие хамгаалах урлагийн эвсэл хөдөлгөөнүүд, тулалдах чадвар дадлыг бүрэн эзэмшүүлж мэргэшүүлэхэд оршино.

Судалгааны үндсэн зорилго нь бие хамгаалах урлаг, албаны бэлтгэлийн хэрэгцээ шаардлага, тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлон, эдгээрийг шийдвэрлэх арга замыг боловсруулах явдал юм.

Summary: The objective of the *Professional Training* course is to provide cadets with a comprehensive understanding and mastery of defensive techniques and combat skills based on legal foundations and modern pedagogical, psychological, and didactic principles. The course is grounded in the theory and methodology of physical education, aiming to develop professional proficiency in all forms of defensive martial arts through scientifically informed teaching strategies.

The main purpose of the research is to identify the needs, challenges, and pressing issues related to defensive martial arts and professional training, and to develop effective solutions to address them.

Түлхүүр үг: Биеийн тамир, сэтгэл зүйн бэлтгэл, багшийн арга барил, эрүүл мэнд, сургалтын чанар, албаны бэлтгэл, хичээлийн үр нөлөө, оролцооны идэвх, тоног төхөөрөмж, сургалтын бодлого, техник хэрэгсэл

Keywords: Physical education, psychological preparation, teaching methodology, health, quality of training, professional (or official) training, lesson effectiveness, participation engagement, equipment, training policy, technical tools

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Орчин үеийн нийгэмд аюулгүй байдал, хамгаалалт нь маш чухал ач холбогдолтой асуудал болж байна. Энэхүү асуудал нь ганц хүнээс эхлээд томоохон байгууллага, төрийн алба, төрийн аюулгүй байдлыг хариуцсан байгууллагууд хүртэл бүх түвшинд хамааралтай. Бие хамгаалах урлаг, албаны бэлтгэл нь хүний бие махбод, сэтгэл зүй, стратегийн ур чадварыг хөгжүүлэх замаар аливаа аюулаас хамгаалах чухал механизм болдог. Бие хамгаалах урлаг, албаны бэлтгэл нь нийгмийн аюулгүй байдал, хувь хүний өөрийгөө хамгаалах чадвар, мэргэжлийн ур чадвар эзэмших шаардлагыг хангах чухал хүчин зүйл юм

Албаны бэлтгэл гэдэг нь тухайн албаны ажилтан буюу мэргэжилтнүүдийн ажлын явцад өөрийн үүргийг гүйцэтгэх, аюулгүй байдлыг хангах, мэргэжлийн ур чадвараа сайжруулах зорилготой бэлтгэл юм. Албаны бэлтгэлийн хүрээнд бие хамгаалах урлагийн тусгай техник, тактик, зэвсэг хэрэглийн хэрэглээ, тухайн албан үүрэгт тохирсон эрсдэлийн менежмент зэрэг шаардлагууд орно.

Албаны бэлтгэлийг хийдэг гол байгууллагууд нь цагдаагийн алба, цэргийн байгууллагууд, аюулгүй байдлын байгууллагууд.

Албаны бэлтгэлийн төрлүүд

- **Цагдаа, аюулгүй байдлын албан хаагчдын бэлтгэл:** Үүнд гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах, аюултай нөхцөлд шаардлагатай хариу арга хэмжээ авах чадварыг эзэмших сургалтууд орно
- **Тусгай хүчний албаны бэлтгэл:** Тусгай ангиудын бэлтгэл нь өндөр хурд, хүч чадал, сэтгэл зүй, тактикийн ур чадварыг шаарддаг бөгөөд зөвхөн тулааны урлаг биш, тэр ч байтугай нөхцөл байдлыг бүрэн дүүрэн ойлгож, хариу үйлдэл хийхэд чиглэгддэг.
- **Хувийн хамгаалагчдын бэлтгэл:** Хувийн хамгаалагчид. VIP хамгаалалтын салбар дахь хүмүүсийг хамгаалахад шаардагдах ур чадваруудыг эзэмших сургалтууд

Албаны бэлтгэлийн ач холбогдол

Албаны бэлтгэл нь аюултай нөхцөлд тухайн албан хаагчийг хэрхэн үр дүнтэй ажиллах талаар зааж өгдөг. Тусгай хүчний ангиуд болон аюулгүй байдлын алба хаагчид өөрсдийн даалгаврыг амжилттай биелүүлэхийн тулд мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй шинэчилж, бэлтгэлд хамрагддаг.

Бэлтгэгдсэн албаны хүмүүс аюултай нөхцөлд цаг тухайд нь хариу үйлдэл хийж, олон хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах чадвартай болдог.

АЛБАНЫ БЭЛТГЭЛИЙН ШААРДЛАГА

Албаны бэлтгэл нь хэд хэдэн чухал шаардлагыг тавьдаг:

- Физик бэлтгэл: Биеийн хүч, тэсвэр, хурд, тэнцвэрийг сайжруулах.
- Техникийн бэлтгэл: Газар дээрх болон агаарын нөхцөлд хэрхэн ажиллах ур чадвар
- Сэтгэл зүйн бэлтгэл: Сэтгэл санааны тэсвэр, стрессийн удирдлага, хурдан шийдвэр гаргах чадвар.
- Мэргэжлийн бэлтгэл: Тухайн албан үүрэгт тохирсон хэрэгсэл, техник, зэвсэг хэрэгслийн ашиглалт.

Нийгмийн аюулгүй байдал

Өнөө үед гэмт хэрэг, терроризм, байгалийн гамшиг гэх мэт олон төрлийн аюул бий болсон. Энэ нь бие хамгаалах урлаг болон албаны бэлтгэлийг эрэлт хэрэгцээтэй болгож байна. Мен, алба хаагчийг бэлтгэхдээ түүний сэтгэл зүйн бэлтгэлийг анхаарах нь чухал байдаг. Цагдаа, тусгай хүчний байгууллагууд нь албаны бэлтгэлийг олгох замаар иргэдийн эрх, аюулгүй байдлыг хамгаалахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Албаны бэлтгэл нь аюултай нөхцөлд хурдан, зөв шийдвэр гаргах чадварыг олгодог. Энэ нь тухайн хүний сэтгэл зүйн бэлтгэлийг бий болгож, стрессийн нөхцөлд ажиллах чадварыг нэмэгдүүлдэг.

Албаны тусгай бэлтгэлжилтийн хичээл, зохион байгуулалт сургалт арга зүйн бүтцийн уялдаа холбоо, албаны тусгай бэлтгэлжилтийн хичээлийн явцад суралцагчдын бие бялдрын зөв хөгжил, бие хамгаалах урлагийн хөдөлгөөний чадвар дадлыг олгоод зогсохгүй эр зоригийн хүмүүжил, бие бялдрын соёлыг эзэмшүүлнэ. Мөн хэрэг зөрчил гаргасан этгээдийг эрэн сурвалжлах баривчлах үеийн тактик, галт зэвсэг чадварлаг эзэмших, ард иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах, гэнэтийн гэмт халдлагаас урьдчилан сэргийлэх арга зүйд суралцуулна.

Бие хамгаалах урлаг нь бие махбодын болон сэтгэл зүйн хувьд өөрийгөө болон бусдыг аюултай нөхцөл байдалд хамгаалах ур чадвар, арга техник юм. Энэ нь зөвхөн халдлагаас сэргийлэх төдийгүй хууль сахиулах, хамгаалалтын алба хаагчдын ажил үүргийг аюулгүй, үр дүнтэй гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай ур чадварыг эзэмшүүлэхэд чиглэгддэг.

ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Энэхүү судалгаа нь бие хамгаалах урлагийн сургалтын олон улсын шилдэг туршлагыг судалж, Монгол Улсад хэрэгжүүлэх боломж, арга замыг тодорхойлох зорилготой. Энэ нь үндэсний аюулгүй байдал, хувь хүний болон алба хаагчдын аюулгүй байдлыг сайжруулахад чухал ач холбогдолтой. Судалгааны ажлын хүрээнд АНУ, Япон, Өмнөд Солонгос, ОХУ зэрэг орнуудад хэрэгжиж буй бие

хамгаалах сургалтын хөтөлбөрийг Цэргийн, цагдаагийн болон иргэний сургалтын арга барил, техникүүдийг харьцуулан судаллаа.

АНУ

Хөтөлбөрийн онцлог:

Хуулийн байгууллагад зориулсан бие хамгаалах урлагийн сургалтад тактик, сэтгэлзүйн сургалтыг хослуулдаг.

"Defensive Tactics" гэх мэт нэртэй сургалтуудад үндэслэн алба хаагчид өөрийгөө болон бусдыг гэмт хэргээс хамгаалах аргыг сурдаг.

Тогтмол дадлага хийх сургалт

Бодит нөхцөлд суурилсан симуляци ашиглах.

Япон улс

Хөтөлбөрийн онцлог:

Бие хамгаалах урлагт Жүдо, Кендо зэрэг уламжлалт урлагийг сургалтын үндсэн хэсэг болгон ашигладаг.

Сургалт зөвхөн биеийн хүч төдийгүй ёс зүй, сахилга батыг хөгжүүлэхэд чиглэдэг. Ёс зүй, сахилга батад тулгуурласан хөтөлбөр.

Алба хаагчдын бие болон сэтгэлзүйн бэлтгэлийг тэнцвэртэй хөгжүүлдэг.

БНСУ

Хөтөлбөрийн онцлог:

Бие хамгаалах сургалтад таеквондог түлхүү ашигладаг.

Алба хаагчдыг сэтгэлзүйн бэлтгэлийг бодит байдалд тулгуурлан хөгжүүлдэг.

Өндөр түвшний техник, тоног төхөөрөмж ашиглах.

Сургалтыг технологиор баяжуулсан (VR симуляци).

ОХУ

Хөтөлбөрийн онцлог:

Самбо зэрэг үндэсний бие хамгаалах урлагийг сургалтын үндэс болгон ашигладаг. Сургалт албаны ажилд хэрэгцээтэй тактикийг сайжруулахад чиглэгддэг.

Хөдөлгөөнт сургалтын хөтөлбөр.

Хууль сахиулах байгууллагуудын оролцоотой сургалт.

Монгол дахь сургалтын байдал

Одоогийн нөхцөл:

Бие хамгаалах урлагийн сургалт цагдаа, цэрэг, онцгой байдлын байгууллагуудад зохион байгуулагддаг.

Сургалтын агуулга нь биеийн хүчний бэлтгэлд илүү анхаардаг ч сэтгэлзүйн сургалт хангалтгүй.

Сургалтын хүртээмж орон нутгийн түвшинд сул байна.

ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Олон улсын шилдэг туршлагын давуу тал:

- Тогтмол дадлага, бодит нөхцөлд тулгуурласан сургалт.
- Ёс зүй, сахилга бат, сэтгэлзүйн бэлтгэлийг хослуулсан сургалтын систем.
- Орчин үеийн технологи ашигласан сургалтын арга барил.

Монголд хэрэгжүүлэх боломж:

Ёс зүй, сахилга батыг хөгжүүлэх уламжлалт арга барилыг сургалтад тусгах.

Технологийг сургалтанд нэвтрүүлэх (симуляци, VR).

Сургалтын хөтөлбөрт сэтгэлзүйн бэлтгэлийг нэмэх

Бие хамгаалах урлагт үндэсний уламжлалыг шингээх (Монгол бөх, уламжлалт спортын элемент).

Олон улсын туршлагыг хэрэгжүүлэхэд дасан зохицох хугацаа шаардагдана.

Тулгарч буй бэрхшээлүүд:

- Сургалтын стандарт, аргачлалын хомсдол.

Нэгдсэн стандартгүй: Бие хамгаалах урлаг, албаны бэлтгэлийн сургалтад нэгдсэн стандарт, арга зүй дутмаг байна

- Мэргэшсэн багш, сургагч нарын дутагдал.

Сургалтыг чанартай явуулах чадварлаг, мэргэжлийн багш дутагдалтай. Материаллаг бааз, техник хэрэгслийн хүрэлцээгүй байдал.

Сургалтад зориулсан байр, тоног төхөөрөмж, хэрэгсэл хангалтгүй.

- Сургалтын хөтөлбөрт ёс зүй, сэтгэлзүйн бэлтгэл орхигдсон.

Бие хамгаалах сургалтад зөвхөн биеийн хүчний сургалтыг анхаарч, сэтгэлзүйн чадавхыг үл тоомсорлодог. Алба хаагчид бодит аюултай нөхцөлд ажиллахад сэтгэлзүйн дарамтад өртөх эрсдэлтэй.

ДҮГНЭЛТ

Бие хамгаалах урлаг, албаны бэлтгэл нь зөвхөн тулааны урлаг биш, харин аливаа аюултай нөхцөлд хариу арга хэмжээ авах, хамгаалалт хийх, сэтгэл зүй, стратеги хэрэглэх чухал ур чадваруудыг хамарсан цогц систем юм. Түүний

хэрэгцээ, шаардлага нь нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэрэг, терроризм, байгалийн гамшиг зэрэг аюултай нөхцөлүүдийн хариуд бэлтгэгдсэн, мэргэжлийн хүмүүсийн чадавхыг бүрдүүлдэг. Энэ нь хүмүүсийг аюулгүй байдалд бүрэн дүүрэн хариу үйлдэл хийх, өөрийгөө болон бусдыг хамгаалах боломжийг олгоно. Олон улсын туршлага нь Монгол Улсад бие хамгаалах урлагийн сургалтыг сайжруулах олон боломжийг харуулж байна. Гэхдээ эдгээрийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд сургалтын хөтөлбөр, санхүүжилт, сургалтын арга барилыг сайжруулахад анхаарах шаардлагатай.

Судалгааны үр дүнгээс харахад, бие хамгаалах урлаг болон албаны бэлтгэл нь хувь хүний болон нийгмийн аюулгүй байдалд чухал үүрэгтэй. Мэргэжлийн ур чадвар, сэтгэл зүй, анхаарал, шийдвэр гаргах чадвар нь нийгэмд аюулгүй байдлыг хангах, эрсдэлтэй нөхцөлд амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад чухал ач холбогдолтой. Тиймээс бие хамгаалах урлагийг сургах, албаны бэлтгэлийг сайжруулах нь нийгмийн хөгжилд чухал хувь нэмэр оруулах юм.

САНАЛ

Судалгааны ажлын хүрээнд гадаадын зарим орны болон өөрийн улсын албаны тусгай бэлтгэлжилтийн хичээл, зохион байгуулалт сургалт арга зүйн бүтцийн уялдаа холбоог судлан дараах саналыг гаргаж байна.

Сургалтын хөтөлбөр шинэчлэх;

Олон улсын сургалтын хөтөлбөрөөс суралцан, Монголд тохируулсан арга зүй боловсруулах;

Сэтгэлзүйн бэлтгэлийг сургалтын гол бүрэлдэхүүн хэсэг болгох;

Материаллаг орчныг сайжруулах;

Сургалтын төв, тоног төхөөрөмжийг сайжруулах төсөл хэрэгжүүлэх;

Олон улсын туршлагад ашиглагдаж буй VR симуляци, дижитал сургалтын хөтөлбөрийг Монголд нэвтрүүлэх;

Мэргэжлийн багш нарыг хөгжүүлэх, гадаадын сургалт, дадлагын хөтөлбөрт багш нарыг хамруулах.

ЭХ СУРВАЛЖ, НОМ ЗҮЙ

"Бие хамгаалах урлаг ба сэтгэлзүйн бэлтгэл" - Монголын мэргэжлийн сургалтын холбоо

"Албаны тусгай бэлтгэлжилт" Д.Дашмягмар 2003 он

"Цэргийн бэлтгэлийн арга зүй" - Батлан хамгаалахын их сургууль.

НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба (UNODC)

“ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН СОНСОГЧ, СУРАЛЦАГЧДЫН СЭТГЭЦЭД НӨЛӨӨТ БОДИСЫН ХЭРЭГЛЭЭ БА ЭРҮҮЛ МЭНДЭД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ”

STUDENTS AND STUDENTS OF THE UNIVERSITY OF INTERNAL AFFAIRS THE USE OF PSYCHOACTIVE SUBSTANCES AND ITS EFFECTS ON HEALTH



Ц.Нандинцэцэг

Дотоод хэргийн их сургууль Шинжлэн магадлах ухааны сургуулийн Байгалийн ухаан, техник зүйн шинжилгээний тэнхимийн багш

Хураангуй : Энэхүү судалгаа нь Дотоод хэргийн их сургуулийн сонсогч, суралцагчдын дунд сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглээний шалтгаан, эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөө болон мэдээллийн хүртээмжийн түвшинг тодорхойлоход чиглэсэн болно. Судалгаанд нийт 600 оюутан оролцож, хэрэглээний шалтгаан, сэтгэл зүйн болон бие махбодийн өөрчлөлтүүдийг судалсан. Судалгааны үр дүнд МУИС-ийн оюутнуудын дунд “стресс тайлах” (48.6%) болон “найз нөхдийн нөлөө” (36.8%) зонхилж байсан бол ДХИС-ийн сонсогчдын хувьд “сониуч байдал” (42.1%) ба “түр зуурын туршилт” (33.7%) зонхилж байв. Хэрэглэгчдийн дунд унтах хэв маяг алдагдах (63.4%), анхаарал төвлөрөл сулрах (38.9%), сэтгэл гутрал, түгшүүрийн шинж тэмдэг илрэх (27.2%) нь хэрэглэгч бус оюутнуудтай харьцуулахад статистикийн хувьд илт өндөр ($t = 3.27$, $p < 0.01$) гарсан. Мөн судалгаанд хамрагдагсдын 72.5% нь сэтгэцэд нөлөөт бодисын хор уршгийн талаар хангалттай мэдлэггүй байсан нь мэдээллийн хүртээмж, урьдчилан сэргийлэх боловсролын ач холбогдлыг харуулж байна. Судалгааны дүн нь холбогдох байгууллагуудад бодлого боловсруулалт, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд үнэтэй эх сурвалж болох юм.

Түлхүүр үгс: сэтгэцэд идэвхт бодис, оюутан, хэрэглээ, эрүүл мэнд, статистик шинжилгээ

Үндсэн хэсэг

Судалгааны зорилго: Өсвөр насныхны дунд сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглээний эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг судлах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний ач холбогдлыг үнэлэх, цаашдын бодлого боловсруулалт, нийгмийн хариу үйлдэлд хувь нэмэр оруулах

Судалгааны зорилт: Өсвөр насныхны дунд сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглээний түвшин, тархалт, шалтгаан нөхцөлийг тодорхойлох, уг хэрэглээтэй холбоотой бие махбод болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн гол эрсдэл, сөрөг үр дагаврыг шинжлэх, сургууль, гэр бүл, нийгмийн орчны хүчин зүйлсийн нөлөөллийг судлах, монгол улсад өсвөр үеийнхэнд чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх болон эмчилгээний хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт, үр нөлөөг үнэлэх, өсвөр насныхны сэтгэл зүйд тохирсон, илүү хүртээмжтэй бодлого, хөтөлбөр боловсруулахад чиглэсэн санал зөвлөмж дэвшүүлэх

Судалгааны ач холбогдол: Сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглээ нь зөвхөн хувь хүний эрүүл мэндийн асуудал бус, нийгмийн тогтолцоо, хууль сахиулах байгууллагын чадавх, иргэдийн итгэлцэлд нөлөөлөхүйц өргөн хүрээний үр дагавартай асуудал юм. Ийм төрлийн бодисын хэрэглээ нь оюун санааны тогтворгүй байдал, суралцах чадварын уналт, сахилгын зөрчил, гэмт хэрэгт холбогдох эрсдэл зэргээр илэрч, ялангуяа хууль сахиулах салбарт суралцагчдын хувьд ёс зүйн болон мэргэжлийн чадавхад ноцтой аюул учруулж болзошгүй юм.

Судалгааны арга зүй: Энэхүү судалгаа нь сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглээний түвшин, шалтгаан, эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөө, хандлагын ялгааг тодорхойлох зорилготойгоор хийсэн харьцуулсан судалгаа юм. Судалгаанд Дотоод хэргийн их сургууль (ДХИС) болон Монгол Улсын Их Сургууль (МУИС)-ийн Хууль зүйн сургуулийн оюутнууд хамрагдсан.

Судалгааны загвар: Тайлбарлах болон харьцуулан шинжлэх загварыг хослуулсан бөгөөд хоёр сургуулийн оюутнуудын дунд хэрэглээний түвшин болон хандлагын ялгааг тодорхойлоход чиглэгдсэн. Мөн хувьсагчдын хоорондын хамаарлыг тогтоох зорилготой.

Эрүүл мэндийн талаарх судалгаагаар, хэрэглэгчдийн 63.4% нь унтах хэв маяг алдагдсан, 38.9% нь анхаарал төвлөрөл сулрах, 27.2% нь түгшүүр, сэтгэл гутралын шинж илэрсэн гэж хариулсан бөгөөд эдгээр сөрөг үзүүлэлт нь хэрэглэгч бус оюутнуудтай харьцуулахад статистикийн хувьд илэрхий өндөр гарсан ($t = 3.27$, $p < 0.01$). Мөн судалгаанд хамрагдагсдын 72.5% нь "сэтгэцэд нөлөөт бодисын хор уршгийн талаар хангалттай мэдлэггүй" гэж дүгнэсэн нь урьдчилан сэргийлэх боловсрол, мэдээллийн хүртээмж хангалтгүй байгааг илтгэж байна.

Судалгааны үр дүнг SPSS статистикийн програм ашиглан боловсруулсан бөгөөд дараах үр дүнгүүдийг олсон. Эхний хувьсагчийн шинжилгээгээр хэрэглэгчид болон хэрэглэгчгүй бүлгүүдийн хэрэглээний тархалт харьцуулсан бөгөөд Chi-Square шинжилгээгээр дараах үр дүн гарсан:

Хүснэгт 1: Хэрэглээний тархалт – Crosstab + Chi-Square

Сургууль	Хэрэглэж үзсэн	Хэрэглэж үзээгүй	Нийт

ДХИС	59 (19.7%)	241 (80.3%)	300
МУИС-Хууль	100 (33.3%)	200 (66.7%)	300
Нийт	159	441	600

Chi-Square-Test $\chi^2(1, N=600) = 12.61, p < 0.001$

Тайлбар: МУИС-ийн оюутнуудын дунд сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэж үзсэн байдал статистикийн хувьд ДХИС-ийн сонсогчдоос өндөр байна.

Дараа нь сэтгэл зүйн сөрөг нөлөөлөлд нөлөөлж буй үзүүлэлтүүдийг t-шинжилгээний тусламжтайгаар тодорхойлсон:

Хүснэгт 2: Сэтгэл зүйн сөрөг нөлөөлөл

Эрүүл мэндийн үзүүлэлт	Хэрэглэгчид (M±SD)	Хэрэглэдэггүй (M±SD)	t	p-value
Анхаарал төвлөрөл	2.74 ± 0.89	3.41 ± 0.76	-5.62	< 0.001
Сэтгэл түгших түвшин	3.15 ± 0.95	2.54 ± 0.82	4.28	< 0.001

Тайлбар: Хэрэглэгчид анхаарал төвлөрөх чадвар муудаж, сэтгэл зүйн түгшүүрийн түвшин илүү өндөр байгаа нь статистикийн хувьд илэрхий ялгаатай байна.

Гурав дахь шинжилгээгээр хэрэглээ ба мэдээллийн хүртээмжийн харилцан хамаарлыг үнэлсэн бөгөөд үр дүнгүүд дараах байдлаар гарсан:

Хүснэгт 3: Хэрэглээ ба мэдээллийн хүртээмж – Correlation

Хувьсагч	1	2
1. Хэрэглээний түвшин	1	-0.42**
2.Сэтгэцэд нөлөөт бодисын талаарх мэдлэг	-0.42**	1

$r = -0.42, p < 0.01$

Тайлбар: Сэтгэцэд нөлөөт бодисын талаарх мэдлэгийн түвшин бага байх тусам хэрэглээ өндөр байх хандлага ажиглагдаж байна.

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны үр дүн нь Дотоод хэргийн их сургуулийн сонсогч, суралцагчдын эрүүл мэндэд ноцтой аюул учруулж, ирээдүйн хууль сахиулагч мэргэжилтнүүдийн ёс суртахуун, бие хүний хөгжлийг хойш нь татах эрсдэлтэй

байгааг харуулж байна. Иймд урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөрүүд, эрүүл мэндийн боловсрол, бодлогын шинэчлэл шаардлагатай байна. Судалгааны үр дүн нь боловсролын байгууллагууд болон эрүүл мэндийн салбарын мэргэжилтнүүдэд үнэтэй эх сурвалж болж ашиглагдаж боломжтой.

НОМ ЗҮЙ

1. Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага. (2024). Архи, цахилгаан тамхи, каннабисийн хэрэглээ өсвөр насныхны дунд нэмэгдэж байна – Шинэ тайлан. ДЭМБ-ын Европын бүсийн газар.

2. Мандах, Х. (2022). Их, дээд сургуулийн оюутнуудын дунд архи, согтууруулах ундааны хэрэглээний судалгаа (Бакалаврын дипломын ажил, Хүрээ Мэдээлэл Холбооны Технологийн Их Сургууль). https://library.huree.edu.mn/data/402022/20230522/Мандах_Халиунаа_Дипломын_ном.pdf

3. Энхболд, Б. (2022). Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: Шүүгч, прокурорт зориулсан гарын авлага. Улаанбаатар: Бакус дизайн ХХК.

4. Монгол Улсын хууль. (2002). Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хууль (2002 оны 5 дугаар сарын 3-ны өдөр баталсан). Монгол Улсын эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. https://legalinfo.mn/law/details/3135

5. Дарьсүрэн, Б. (2020). Хорих ангид мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөлөх бодис нэвтрэхээс урьдчилан сэргийлэх ажил, түүний эрх зүйн зохицуулалт (Магистрын зэрэг горилсон судалгааны ажил, Дотоод хэргийн их сургууль).

Нямбат, Б. (2022). Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөлөх бодис хэрэглэсэн үедээ тээврийн хэрэгсэл жолоодох зорчилт, түүнд хяналт тавих арга зүй, өнөөгийн байдал (Бакалаврын зэрэг горилсон дипломын ажил, Дотоод хэргийн их сургууль).

“ХУУЛЬ ЗҮЙН БОЛОВСРОЛ: ИХ ДЭЭД СУРГУУЛИЙН БАГШ НАРЫН ХАРИЛЦААНЫ УР ЧАДВАР, ТҮҮНИЙГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ БОЛОМЖ ”

"LEGAL EDUCATION: THE COMMUNICATION SKILLS OF UNIVERSITY PROFESSORS AND OPPORTUNITIES FOR THEIR ENHANCEMENT"



Ж.Уганчимэг

Дотоод хэргийн Их сургууль,Эрх зүй,нийгмийн ухааны Хувийн эрх зүйн тэнхимийн дэд профессор, докторант, хошууч

Манай ард түмний өв уламжлалд эрдэм мэдлэгтэй хүнийг багш хэмээн нэрлэж ирсэн . Өнөө үед багш гэдэг бол өсвөр залуу үеийнхэнд амьдралд нь хэрэгтэй мэдлэг, чадвар олгох тэднийг бие хүн болгон хүмүүжүүлэх арга ухаан олгох ажлыг шинжлэх ухааны үндэстэй хийх мэргэжлийн ур чадвартай хүн юм. " Хашийг эс засвал сав болохгүй , хүнийг эс засвал эрдэм сурахгүй " гэдэг манай ардын мэргэн үг бий. Ийнхүү хүнийг залж, засах үүрэг багш хүнд ногдсон байдаг ажгуу.

Товч агуулга

Их дээд сургуулийн багш нарын харилцааны ур чадвар нь оюутнуудын хичээл сурлагын амжилтад нөлөөлөх хүчин зүйлсийн хувьд ач холбогдлоор суралцагчийн хичээл зүтгэлийн дараа орохуйц хамгийн гол хүчин зүйл гэж таамаглаж байна. Иймийн тул багш нарын харилцааны ур чадвараа сайжруулах арга замуудыг судалгаанууд дээр үндэслэн хоёр үндсэн хэсэгт хуваж авч үзэв: Багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадвар, багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар. Багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадварыг нийгмийн харилцааны хэлбэр, харилцааны зовнилын түвшин, харилцах эрмэлзэл гэсэн гурван зан байдалд хуваж авч үзсэн ба эдгээр зан байдлуудыг эерэг тийш ухамсартайгаар хөгжүүлснээр аливаа багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадвар дээшлэх болно. Багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварыг багшийн ойлгомжтой байдал, багшийн ойр байдал гэсэн хоёр үндсэн ур чадварт задлан үзсэн агаад энэхүү хоёр чадварыг хөгжүүлснээр багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварт ахиц гарна.

Түлхүүр үгнүүд: Багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадвар, багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар, багш, суралцагч

Оршил

Харилцааны ач холбогдол өнөө цаг үед улам ихэссээр байна. Учир нь харилцаа нь мэдээлэл дамжуулалтын гол арга зам. Хүн бүр тодорхой хэмжээний

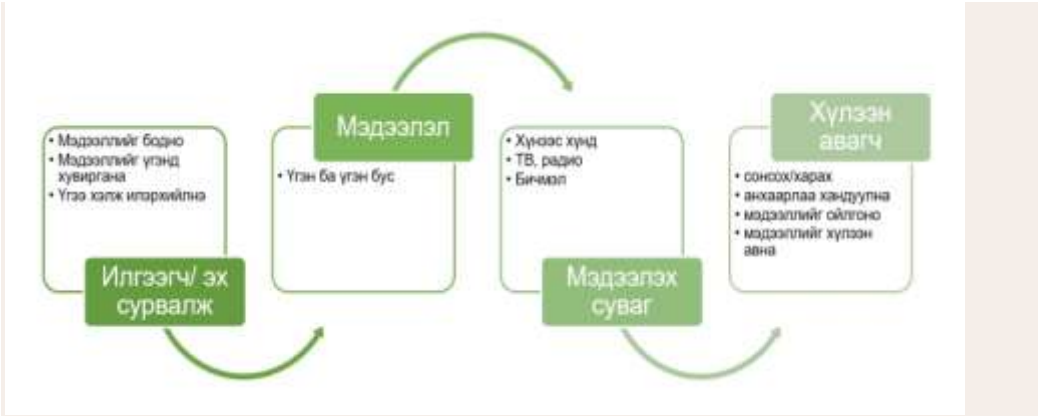
харилцах чадвартай байх ёстой ч багш нар илүүтэй харилцах чадвараа хөгжүүлэх хэрэгтэй. Энэ бол багш нарын үүрэг. Багш нарын хувьд харилцаа гэдэг бол харилцан үйлчлэл юм[155]

Багш хүн чухал шинж чанаруудыг өөртөө бүрдүүлсэн байх шаардлагатай. Багш хүн оюутан сурагчидтайгаа харилцах үед ардчилсан хандлагатай, хүлээцтэй, эелдэг, энэрэнгүй, тэсвэр тэвчээртэй, итгэл даадаг, хошин байвал зохино.

Багш хүн сурч, заах процесст үр дүнтэй арга замаар багшлахыг хүсвэл тухайн багш бусадтай зөв зүйтэй харилцаанд орох хэрэгтэй. Харилцааны хүчин зүйлүүдийг сурч мэдэх нь багш нарыг харилцах чадвараа дээшлүүлэхэд амин чухал

Үр дүнтэй сургах-багшлах арга зам нь харилцаагүйгээр хэрэгжих боломжгүй юм. Үр дүнтэй харилцахыг хүсэж буй багш нар оюутнуудын зан араншинг урьдаас тааж мэдэх чадвартай байх хэрэгтэй. Олон тооны оюутнуудын өмнө ярьдаг, харилцааг санаачлан тогтоогч гэдгээрээ мөн олон нийтийн зан араншинг ч мөн зална. Тиймээс багш нар өөрийн мэдрэмж, зөрчлөө зохицуулах шаардлагатай .[156]

Харилцааны үндэс



Зураг 1: Харилцаа

Энэ процессын аль ч шатанд ямар нэг алхам буруу хийгдсэнээс болж харилцааны үр дүнг бууруулах боломжтой. Жишээ нь мэдээллийг илгээгч ямар мэдээлэл хүргэж буйгаа бүрэн гүйцэд илэрхийлэхгүй байх, өрөө танхим хэт дуу чимээтэй, эсхүл хүлээн авагч мэдээлэл илгээгчийн хэрэглэж буй зарим үгсийг ойлгохгүй байх гэх мэт. Иймээс үр дүнтэй багшлахын тулд багш нар эдгээр *харилцааны бартаануудыг* багасгахыг хичээх хэрэгтэй юм .

Их дээд сургуулийн багшийн харилцах чадвар нь оюутнуудад боловсролыг олгоход чухал үүрэгтэй юм. Багшийн харилцах чадварт ярьж,

[155] Монгол Улсын боловсролыг хөгжүүлэх 2006-2015 онд хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөө
[156] С.Наранчимэг “Хандлагын ид шид” УБ.,2007,56-р тал

сонсохоос гадна унших, бичих орно. Үр дүнтэй хичээл заахын тулд багш энэ бүх талбарт харилцааны ур чадвар өндөр хөгжсөн байх шаардлагатай. Сайн харилцааны ур чадвартай багш хичээлийг илүү хялбар, ойлгомжтой болгодог .[157]

Багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадварыг сайжруулах арга замууд

Хүн хоорондын харилцааны ур чадвар нь 3 элементээр тодорхойлогдоно: процессыг ерөнхийд нь ойлгох, харилцааны үйлдлүүдийг хийх биеийн чадамж, харилцан үйлчлэлдээ чиглэсэн эерэг хандлага. Мөн харилцааны ур чадварыг сайжруулахад багш хүний 3 зан байдлын төлөвийг багш ухамсартайгаар өөрчлөхөөр хичээх нь эерэг нөлөө үзүүлнэ. Энд дараах 3 зан байдлыг дурдаж байгаа болно: нийгмийн харилцааны хэлбэр, харилцааны зовнил, харилцах эрмэлзэл. Эдгээр нь анги танхим дахь хүн хоорондын харилцаанд нөлөөлдөг хамгийн чухал зан байдлын илрэл болдог .Иймд нийгмийн харилцааны хэлбэрийг эерэг тийш нь сайжруулж, харилцааны зовнилыг багасгаж, харилцах эрмэлзлийг дээшлүүлснээр багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадвар дагаад нэмэгдэх болно.[158]

Нийгмийн харилцааны хэлбэрийг сайжруулах

Тухайн хүний нийгмийн харилцааны хэлбэр нь анги танхим дахь ажиглагдахуйц харилцааны зан чанарын давтагдмал байдлыг илтгэнэ . Энэ хэлбэр нь сургалтын орчинд чухал үүрэгтэй байдаг нь багш болон оюутнуудын хооронд хүн хоорондын харилцан холбоог бий болгоход нөлөөлдөгт нь оршино.

Нийгмийн харилцааны хэлбэр нь өөртөө итгэлтэй байдал (захиран тушаах), хариу үйлдэл өгөх чадвар (хүмүүнлэг), дасан зохицох чадвар гэсэн гурван хэмжээсээр илэрнэ. Өөртөө итгэлтэй зан байдал нь бие даасан чанар, эрх мэдэл, өрсөлдөх чадвар, бүр цаашлаад дайсагналаар тодорхойлогдож болно . Өөртөө итгэлтэй харилцаа үүсгэгчид нь өөрсдийн итгэж буй зүйлээ хамгаалахаас айдаггүй манлайлагчид байдаг. Тэд харилцааг амар хялбар үүсгэж, үргэлжлүүлж чадахаас гадна хэрэгцээтэй бол харилцааг зогсоох чадвартай. Тэд хүн хоорондын харилцан үйлчлэлд орохдоо өөрсдийн хэрэгцээ, зорилгын дагуу хэлэлцээр хийдэг үр дүнтэй харилцаа үүсгэгчид байдаг. Гэхдээ эдгээр эерэг шинж чанаруудаас гадна өөртөө итгэлтэй харилцааны ур чадвар нь өндөр хөгжсөн хүмүүсийг түрэмгий гэж ойлгох явдал гардаг .

Хариу үйлдэл өгөх чадвар сайтай байх нь тусламтгай, ойлгомжтой чанарыг илтгэнэ. Энэ чадвар нь хүмүүс бусад руу чиглэсэн нөхөрсөг, шулуун шударга, элдэг чанартай байхыг тодорхойлох хэдий ч аялдан дагагч шинж чанартай байхыг хэлэхгүй. Хариу үйлдэл өгөх чадвартай хүмүүс тодорхой хэмжээнд ая тал

[157] Багшийн ёс зүйн асуудал ЭШБХ-ын эмхтгэлээс..
[158] Ш.Ичинхорлоо “Багшийн ном”УБ.,2004,3 дахь тал

засах хэдий ч өөрийн харилцааны зорилгоос ухрахгүйгээр эелдэг харилцааг үргэлжлүүлж чаддаг .

Дасан зохицох чадвар нь багшийн олон төрлийн орчин, нөхцөл байдалд дасан зохицох чадварыг илтгэнэ. Янз бүрийн нөхцөл байдалд дасан зохицох чадвар өндөртэй харилцаа үүсгэгчид нь өөрсдийн харилцааны зан байдлыг түргэн өөрчлөх чадвартай байдаг. Тэд уян хатан харилцааны стратеги ашигладаг, илүү мэдрэг байдаг. Харин уян хатан биш харилцаа үүсгэгчид тэр болгон дасан зохицож чаддаггүй ба улмаар харилцан үйлчлэлээ хязгаарладаг .

Багшийн темперамент нь багшийн харилцааны зан байдалд шууд нөлөөлдөг бөгөөд улмаар багшийн харилцааны зан байдал оюутнуудын багшийг үнэлж дүгнэхэд нь нөлөөлнө. Багшийг суралцагч хэрхэн үнэлж байгаа нь сурах үйл явцад нь шууд нөлөөллөө үзүүлдэг .Харилцааны ур чадвар өндөртэй багш нар анги танхимыг удирдаж, хяналтдаа байлгахаас гадна оюутан сурагчдын оролцоог дэмждэг. Учир нь харилцааны ур чадвар өндөртэй багш нар хэлэлцүүлгийг хичээлийн сэдвээс хазайлгахгүй байж чаддаг юм. Ийм багш нар ихэвчлэн мэтгэлцээнийг сайшаан өөгшүүлдэг. Харин эсрэгээрээ харилцааны ур чадвар султай багш нар суралцагчаа үл тоосон, урам зориг өгдөггүй гэсэн сэтгэгдлийг төрүүлдэг. Тиймээс ерөнхий харилцааны ур чадвар султай багш нь өөртөө итгэлтэй байх чадвар, хариу үйлдэл үзүүлэх чадвар султайг илтгэнэ.[159]

Хэт өөртөө итгэлтэй буюу түрэмгий, бүдүүлэг байх, хэт зөөлөн буюу оюутнуудад анхаарал тавихгүй байх зэрэг үйлдлүүд нь оюутнуудын суралцах хүсэл сонирхлыг бууруулж, хичээлийн оролцоог багасгадаг .

Ийм буруу зан чанартай багш нарыг оюутнууд чадваргүй, итгэл үнэмшил төрүүлэхгүй гэж дүгнэдэг. Чадваргүй гэдэг нь энэ тохиолдолд оюутнууд багшийг хичээлийн сэдвээ сайн мэдэхгүй гэсэн дүгнэлт юм.

Харилцааны ур чадвар өндөртэй багш нар буюу зөв хэм хэмжээнд өөртөө итгэлтэй, сайн хариу үйлдэл үзүүлэх чадвартай багш нарыг оюутнууд хамгийн сайн багш гэж дүгнэдэг. Багшийг мэдлэг чадвартай, харилцааны ур чадвартай гэж дүгнэсэн тохиолдолд оюутнуудын сурах идэвх өндөр байдаг нь ажиглагдсан

Хариу үйлдэл хэр үзүүлдэг байна тэр чинээгээр тухайн багш буруу зан чанар үзүүлдэггүй болох сөрөг корреляци байдаг ажээ. Хариу үйлдэл сайн үзүүлдэг багш нар суралцагч, багшийн хоорондын харилцаанд илүү мэдрэг хандаж, суралцагчдыг илүү ойлгодог. Тиймээс ч буруу зан чанар үзүүлэх нь бага байдаг байна .

[159] Д.Тунгалаг “Ёс зүй” УБ.,2012.86 дахь тал

Иймд өөртөө итгэлтэй байдал, хариу үйлдэл өгөх чадвар, дасан зохицох чадваруудыг ухамсартайгаар дээшлүүлэх нь багшийн нийгмийн харилцааны чадварыг сайжруулна.

Харилцааны зовнилын түвшинг багасгах

Харилцааны зовнил нь “Бусад хүн болон хүмүүстэй харилцаж буй болон харилцах гэж буй аливаа хувь хүний айдас, сандралын түвшин” гэж тодорхойлогджээ.

Хүн бүрд харилцан адилгүй байх харилцааны зовнилын түвшинг дүгнэх хамгийн сайн арга бол тухайн хүн болж өнгөрсөн харилцааг үгээр илэрхийлэх юм . Харилцааны зовнил ихсэх тусам тухайн хувь хүний харилцааны тухгүй байдал ихэснэ. Ерөнхийдөө харилцааны зовнилын түвшин өндөртэй хүмүүс нь гурван зан байдлын хариу үйлдлийн цогцыг ихэвчлэн үзүүлдэг: харилцааны саадтай байх, харилцаанаас татгалзах, харилцаанаас сэргийлэх

Харилцааны саадтай байх нь харилцааны зовнил өндөртэй хүмүүс харилцааны үед тод цэгцтэй бус ярих, түгдрэх, тухгүй байдлаа илтгэх үгэн бус зан байдлыг үзүүлдэг. Мөн хэт аяархан ярих, эсвэл ярианы дунд хэт удаан зогсосхийх зэрэг үйлдлийг тооцно . Харилцааны саадыг үзүүлэгч багш нар бэлтгэл муутай, анхаарал төвлөрөл муутай мэт дүгнэгдэж болно. Мөн ийм зан байдлыг үзүүлэгч багш нар хэтэрхий аяархан ярьснаар суралцагчдын анхаарлыг хангалттай татаж чадахгүй байж болно.

Харилцаанаас татгалзах зан байдлыг үзүүлэх нь харилцааны зовнил өндөртэй хүмүүс харилцааны явцад ярихгүй байж харилцаанаас татгалзах, эсвэл зөвхөн нөгөө харилцагч нь ярих үед хариу өгөхийг хэлнэ. Үгэн бус харилцааны талаас нь үзэхэд ч харилцааны зовнил өндөртэй хүмүүсийн харилцааны оролцоо нь бага байдаг. Жишээ нь нүд рүү эгцлэн харахгүй байх, гараа зөрүүлж хумхих, харилцааны үед харилцагчаасаа биеэ холдуулах хандлага гаргах зэргийг дурдаж болно. Харилцааны зовнил өндөртэй багш нар хичээлийн танхимд харилцааг аль болох бага байлгахыг хичээдэг. Тэд анги танхимаар алхахдаа гараа зөрүүлэх, суралцагчтай харилцахдаа биеэ холдуулан хаалттай сэтгэгдлийг төрүүлдэг.

Харилцаанаас сэргийлэх **нь** тухайн хүн харилцааны зовнилын хүнд түвшинд хүрснийг илтгэх ба харилцаа үүсэх нөхцөл байдлуудаас зугтах байдлаар илэрнэ . Ийм зан байдалтай багш суралцагч нартай аль болох харьцахгүй байхыг хичээж улмаар анги танхимд албархуу, хүйтэн хөндий байдлыг үүсгэдэг. Мөн ийм зан байдалтай багш нар бусад багш нартайгаа харилцахаас зугтаан зожгирохыг илүүд үздэг.

Иймд багш суралцагч нартай харилцаанд ороходоо харилцааны зовнилын түвшинг ухамсартайгаар багасгаж, аль болох нээлттэй байхыг эрмэлзэх нь дараагийн чадвар буюу харилцах эрмэлзлийг мөн дээшлүүлнэ.

Харилцах эрмэлзлийг дээшлүүлэх

Ярьж чаддаг хүн бүр сайн харилцагч байдаггүй. Тиймээс хувь хүний зан төлөвийн нэг хэмжигдэхүүн болох харилцах эрмэлзэл нь хэр сайн харилцагч байх вэ гэдгийг тодорхойлно . Хүний харилцах эрмэлзэл нь нөхцөл байдлаас шууд хамааралтай. Өөрөөр хэлбэл хүн өөрийн танихгүй хүнээс илүүтэй ойр дотын хүнтэйгээ илүү харилцах эрмэлзэл өндөр байна.

Харилцах эрмэлзэл нь харилцааны зовнилын түвшин, өөртөө төвлөрсөн байдал (introversion), ёс суртахуунгүй байх, зожигтой зэргээс урвуу хамааралтай бол өөртөө итгэлтэй байдал, харилцааны өндөр ур чадвар зэргээс эерэг хамааралтай байдаг . МакКроскигийн 1990-ээд оны сүүл үеийн судалгаагаар харилцах эрмэлзэлд өөртөө төвлөрсөн байдал, харилцааны зовнилын түвшин, өөрийн ухамсарласан харилцааны ур чадварын түвшин нь шууд нөлөөлөх ба өөрөөр хэлбэл харилцааг эхлүүлэх чадвар буюу харилцах эрмэлзэл нь тогтонги зан байдал юм гэж дүгнэжээ.

Гэхдээ багш ухамсартайгаар суралцагчтай харилцааг эхлүүлж байх нь харилцах эрмэлзлийг дээшлүүлэх ба улмаар багш-суралцагчийн хоорондын эерэг, үр дүнтэй харилцааг бий болгоход ч хүргэж болох юм.

Багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварыг сайжруулах арга замууд

Багшийн сургалт нь суралцагчийн танин мэдэх, сэтгэл хөдлөл, зан байдлын хөгжилд хүргэх тохиолдолд багш сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар өндөртэйг илтгэнэ. Багшийн сэдэлт тэмүүлэл, мэдлэг, сонгох чадвар, шударга үнэлж дүгнэх чадвар, үгэн болон үгэн бус харилцаа, хүн хоорондын болон сурган хүмүүжүүлэх зорилготой сэдлийг суралцагчид үр дүнтэй өгч буй чадвар зэргийн нийлэмжийг сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварт тооцно.

Багш, суралцагчийн хоорондын харилцаа нь сурган хүмүүжүүлэх үйл явцад чухал нөлөөтэй ба харилцааны үйл явцаар дамжуулсан мэдээллээс утга учрыг ойлгож авдаг. Сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар дээр хангалтгүй багш нар суралцагчдыг сургах үүргээ биелүүлж чадахгүй байгааг илтгэнэ.

Зөвхөн хүн хоорондын харилцааны ур чадвар өндөр байх нь суралцагчид мэдлэг олгоход хангалтгүй бөгөөд багш нар мэдээлэл дамжуулахаас гадна утга төгөлдөр тайлбар өгч, суралцагчийг ойлгомжтой байх хэрэгтэй.

Сурган хүмүүжүүлэх харилцаа нь боловсролын сэтгэлзүй, ерөнхий харилцаа, сурган хүмүүжүүлэх ухааны огтлолцол дээр оршино.



Зураг 2: Сурган хүмүүжүүлэх харилцаа

Сурган хүмүүжүүлэх харилцааны үр дүн нь суралцагчийн шинээр олж авсан мэдлэгээр тодорхойлогдоно.[160]

Суралцагчийн суралцах үйл явц нь 3 хүрээнд явагддаг: танин мэдэхүйн, сэтгэл хөдлөлийн, психомотор. Танин мэдэхүйн суралцахуй нь мэдлэг олж авах үйл явц, сэтгэл хөдлөлийн суралцахуй нь суралцагч нарын хичээлийн сэдвийн болон багшийн талаарх сэтгэгдэл юм. Харин психомотор суралцахуй нь суралцагчийн тодорхой үйлдэл, зан байдлыг хэрэгжүүлэх чадвар дээр төвлөрдөг .[161]

Сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар султай багш нар буруу зан чанар үзүүлэхээс зайлсхийж чаддаггүй. Ийм багш нар буруу зан чанарыг хоёр түвшинд үзүүлдэг: Агуулга болон үйл ажиллагааны буруу зан чанар. Агуулгын түвшинд буруу зан чанар үзүүлдэг багш нар сэдэвт хамааралгүй, хэт их мэдээлэл олгосноор хичээлийг уйтгартай болгодог. Үйл ажиллагааны буруу зан чанарт нь харилцаа тогтоох боломжгүй байх, хичээлийн цагаас хоцрох, хичээлийг орхиж гарах, хичээлийг эрт тараах зэрэг орно .

Агуулгын болон үйл ажиллагааны буруу зан чанарыг засахаас гадна багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэхийн тулд багшийн ойлгомжтой байдал, багшийн ойр байдлыг хөгжүүлэх шаардлагатай юм.[162]

---

[160] McCroskey, J., & Beatty, M. (1986). Oral communication apprehension. W. Jones, J. M. Cheek, & S. Briggs-Д, Shyness: Perspectives on research and treatment (хуудсд. 279-293). New York: Plenum Press.

[161] Chesebro, J., & Wanzer, M. (2006). Instructional message variables. V. R. T.P. Mottet-Д, Handbook of instructional communication: Rhetorical and relational perspectives (хуудсд. 89-116). Boston: Pearson Education, Inc

[162] Mottet, T., & Beebe, S. (2006). Foundations of instructional communication. V. R. T.P. Mottet-Д, Handbook of Instructional Communication: Rhetorical and Relational Perspectives (хууд. 3). Boston: Pearson Education, Inc.

Багшийн ойлгомжтой байдал

Хичээлийг ойлгомжтой заах байдал нь багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварын нэг гол зүйл бөгөөд ойлгомжтой заадаг багш нь шинэ мэдлэг, агуулгыг энгийнээр ихэвчлэн тодорхой жишээний хамт суралцагч нарт заадаг. Мөн хичээл заахдаа суралцагч нарт бодох, агуулгад хариу үйлдэл үзүүлэх боломжийг олгодог. Мөн ойлгомжтой заадаг багш ихэнх сурагчид шинэ агуулгыг ойлгосны дараа нь дараагийн сэдэв рүү шилждэг бөгөөд ихэвчлэн чухал мэдээллийг хэд хэдэн удаа давтах нь бий.

Багшийн ойлгомжтой байдал бол агуулга, үйл явцын зөв утга учрыг ур дүнтэйгээр суралцагчид ойлгуулж, суралцагчийг идэвхжүүлэх зохимжтой бүтэцтэй үгэн болон үгэн бус харилцаа юм .

Ойлгомжтой заахад ойлгомжтой хэл яриа, үг хэллэгээс гадна үгний ур дүнтэй байдал чухал . Олон жилийн туршийн судалгаан дээрээс багшийн ойлгомжтой байх чанар нь хичээлийн бүтцийн ойлгомжтой байдал, үг ярианы ойлгомжтой байдал гэсэн хоёр үндсэн хүчин зүйлээс хамааралтай нь тодорхой болжээ.

Үг ярианы ойлгомжтой байдал нь багш хэрхэн хичээлийг тайлбарлаж буй болон хэрхэн яруу тод ярьж байгаагаар тодорхойлогдоно. Энэ нь мөн сул үг хэрэглэдэггүйг илтгэнэ .

Ойлгомжтой заадаг багш нар нь шинэ агуулгыг тайлбарлахдаа цагаа нөөж, хэцүү ойлголтуудыг цохож тэмдэглэн, шинэ үг хэллэгийг тайлбарлаж өгдөг. Иймээс ойлгомжтой заадаг багш нар илүү тэвчээртэй байж, суралцагч нарын ойлгож байгаа үгүй дээр ач холбогдол өгдөг аж . Мөн ойлгомжтой заадаг багш нар суралцагчдын оролцоог хөхиүлэн дэмжсэнээр, суралцагчдын ойлголтын түвшинг цэгнэснээр нөхцөл байдалдаа дасан зохицон хичээлээ үргэлжлүүлдэг.

Багшийн ойлгомжтой байдлаар заах чадварын түвшин өндөр байх тусам суралцагчийн сэтгэл ханамж, сурлагын амжилтад эергээр нөлөөлдөг ба бүхий л насны суралцагч нарт нөлөөлнө.

Багшийн ойр байдал

Ойр байдал (immediacy) гэдгийг Мехрабиан анх боловсруулж хөгжүүлсэн бөгөөд хоёр болон түүнээс дээш хүмүүсийн хоорондын биеийн болон сэтгэлзүйн ойр байдлыг тодорхойлно.

Ойр байдал нь харилцааны ямар ч нөхцөл байдалд ажиглагдах үйл явц бөгөөд хичээл сургалтын тохиолдолд багш болон суралцагчийн ойлголцоо, ойр байдлыг тодорхойлж болно. Мөн хүн ямар нэг зүйлд дуртай байх тохиолдолд ойр

байдал тэр дор үүсдэг тул ойр байдал нь эерэг сэтгэл хөдлөлүүдтэй шууд хамааралтай юм[163].

Ойр байдлыг бий болгогч харилцааны хэв маяг нь сурган хүмүүжүүлэхэд ихээхэн үр дүнгээ өгөхүйц юм. Суралцагчийн нүд рүү харах, дохио зангаа хэрэглэх, анги дундуур явах, инээмсэглэх, дуу хоолойны өндөр намыг сольж ярих, хошин шогч байдал зэрэг нь асар үр дүнтэй багшлах зан байдлууд юм .Ойр байдлыг үүсгэгч зан байдлууд нь харилцаанд орж байгаа хүмүүст эерэг сэтгэгдэл төрүүлж, дулаан дотно байдлыг харилцаанд бүрдүүлдэг байна.

Ойр байдлыг үгэн бус болон үгэн гэж хуваана. Үгэн бус ойр байдал нь дохио зангаа, инээмсэглэл зэрэг эерэг биеийн хэлүүдийг багтаана. Харин үгэн ойр байдал нь үгний сонголт, өгүүлбэрийн бүтцээр илэрнэ. Үгээр харилцахад сэтгэл хөдлөл, үнэлэлт цэгнэлт, эрхэмлэн дээдлэлт зэрэг олон зүйлсийг дам байдлаар илэрхийлж болдог. Үгний сонголт нь ухамсартай, ухамсаргүйгээр сонсогч нарыг хэрхэн дүгнэж буйг илтгэх боломжтой. Жишээ нь “энэ хүмүүс” гэхийн оронд “тэр хүмүүс” гэж бүлэг хүмүүсийг ярьж байвал илүү хол хөндий байдлыг илтгэнэ.

Үгэн бус ойр байдал нь үгэн ойр байдлаас илүү чухал байдаг нь тогтоогдсон бөгөөд багш хичээлийн үеэр үгэн бус ойр байдлыг хангалттай бий болгож чадаж байвал үгэн ойр байдал сайн муугаас үл хамааран сургалтын чанарт нөлөө үзүүлээгүй байна.

Багшийн ойр байдал нь суралцагч нарт багшдаа таалагдаж байгаа гэсэн сэтгэгдлийг төрүүлдэг ба улмаар хичээл танхимын дулаан уур амьсгалыг бүрдүүлэхэд чухал үүрэгтэй байдаг. Үүний улмаас багшийн ойр байдал нь анги танхимыг үр дүнтэй удирдан залахад ч нөлөөтэй болно.[164]

Суралцагч нарын багшдаа дуртай байх явдлаас үүдэн улмаар тухайн багшийн заах хичээлд дуртай болох нь суралцагчийн хамгийн хүчтэй хөшүүрэг болдог.

Их дээд сургуулийн багш нарын харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэхэд харилцааны ур чадварыг багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадвар, багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар гэсэн хоёр ур чадварт хуваан авч үзсэн. Багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадварыг нийгмийн харилцааны хэлбэр, харилцааны зовнилын түвшин, харилцах эрмэлзэл гэсэн гурван зан байдалд хувааж авч үзэв. Нийгмийн харилцааны хэлбэр нь өөртөө итгэлтэй байдал (захиран тушаах), хариу үйлдэл өгөх чадвар (хүмүүнлэг), дасан зохицох чадвар гэсэн гурван хэмжээсээр илэрнэ. Харилцааны зовнилын түвшин бага байх нь

[163] Mottet, T., & Beebe, S. (2006). Foundations of instructional communication. V. R. T.P. Mottet-Д, Handbook of Instructional Communication: Rhetorical and Relational Perspectives (хууд. 3). Boston: Pearson Education, Inc.

[164]McCroskey, J., & Andersen, J. (1976). The relationship between communication apprehension and academic achievement among college students. Human Communication Research, 73-81.

багшид үр дүнтэй байх боловч харилцааны зовнилын түвшин өндөртэй эсэхийг мэдэх нь харилцааны саадтай байх, харилцаанаас татгалзах, харилцаанаас сэргийлэх гэсэн зан байдлууд илэрч буйг ажиглах ёстой. Харилцах эрмэлзэл нь багшийн нээлттэй байдлаас шууд хамааралтай ба харилцааны зовнилын түвшингээс урвуу хамааралтай.

Багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэхийн тулд багшийн ойлгомжтой байдал, багшийн ойр байдлыг хөгжүүлэх шаардлагатай юм. Багшийн ойлгомжтой байдал бол агуулга, үйл явцын зөв утга учрыг үр дүнтэйгээр суралцагчид ойлгуулах ба ойр байдал нь багш болон суралцагч хоорондын биеийн болон сэтгэл хөдлөлийн ойр байдал юм. Ойр байдлыг бий болгогч харилцааны хэв маяг нь сурган хүмүүжүүлэхэд ихээхэн үр дүнгээ өгөхүйц юм.

Их дээд сургуулийн багш нарын харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэхэд дээр дурдсан ур чадваруудыг хөгжүүлэх нь амин чухал юм. Гэвч техник технологийн дэвшлийг дагаад сургалтын орчин, нөхцөл байдал аажмаар хувьсан өөрчлөгдөж байгаа тул ойрын ирээдүйн өөрчлөлтөд багшийн харилцааны ур чадварт тавигдах шаардлага, түүнд тулгарах асуудлыг оновчтой тодорхойлоход дараа дараагийн судалгаанууд шаардлагатай юм.[165]

ДҮГНЭЛТ

Оюутан суралцагчийн хичээл зүтгэл сурлагын амжилтын гол хүчин зүйл юм. Харин их дээд сургуулийн багш нарын харилцааны ур чадвар нь үүний дараа орохуйц чухал хүчин зүйл гэдэг нь өмнөх судалгаанууд дээрээс тодорхой байна. Багшийн хүн хоорондын харилцааны ур чадварыг сайжруулахад нийгмийн харилцааны хэлбэр, харилцааны зовнилын түвшин, харилцах эрмэлзэл гэсэн гурван зан байдлыг эерэгээр хөгжүүлэх ёстой юм. Багшийн хүн хоорондын харилцаа нь оюутнууд багшийгаа үнэлж дүгнэх, итгэл үнэмшил төрүүлэхүйц гэж үзэхэд чухал нөлөөтэй аж. Тиймээс багшийн талаарх эерэг ойлголттой байх нь суралцагч хичээлдээ сонирхолтой байх нөхцөлийг үүсгэж улмаар сурлагын амжилтад нь эерэгээр нөлөөлнө.

Багшийн сурган хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадварыг багшийн ойлгомжтой байдал, багшийн ойр байдал гэсэн хоёр үндсэн ур чадварыг дээшлүүлснээр хөгжүүлнэ. Багшийн ойлгомжтой байдал нь суралцагчид хичээлийг бүрэн дүүрэн ойлгоход хамгийн чухал тулгуур болох бол багшийн ойр байдал нь анги танхимд эерэг уур амьсгал бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Багшийн хичээлийн танхимд дулаан уур амьсгал бүрдсэн байх нь суралцагчийн хувьд суралцахад нэн тохиромжтой орчин тул багшийн сурган

[165] Zakahi, W., & McCroskey, J. (1989). Willingness to communicate: A potential confounding variable in communication research. Communication Reports, 96-104.

хүмүүжүүлэх харилцааны ур чадвар өндөр байх нь суралцагчийн сурлагын амжилт өндөр байх магадлалыг ихэсгэнэ.

Ном зүй, эх сурвалж

1. Bush, A., Kennedy, J., & Cruickshank, D. (1977). An empirical investigation of teacher clarity. *Paper presented at Annual Meeting of American Educational Research Association*.
2. Chesebro, J. (1999). The effects of teacher clarity and immediacy on student learning, apprehension, and affect. *Unpublished doctoral thesis*.
3. Chesebro, J., & McCroskey, J. (2001). The relationship of teacher clarity and immediacy with student state receiver apprehension, affect, and cognitive learning. *Communication Education*, 50.
4. Chesebro, J., & Wanzer, M. (2006). Instructional message variables. V. R. T.P. Mottet-Д, *Handbook of instructional communication: Rhetorical and relational perspectives* (хуудсд. 89-116). Boston: Pearson Education, Inc.
5. Cornett-DeVito, M., & Worley, D. (2005). A front row seat: A phenomenological investigation of learning disabilities. *Communication Education*, 54.
6. Ekron, C. (2015). *Learning to teach: Communication skills in teacher education.* Stellenbosch University.
7. Hubley, J. (1993). *Communicating Health.* London: Macmillan.
8. Karadag, E. &. (2009). Interaction And Communication In The Process Of Education And Shared Common Area In The Classroom. *College Student Journal*.
9. Kearny, P., Plax, T., & Allen, T. (1988). Effects of teacher immediacy and strategy type on college student resistance to on-Task Demands. *Communication Education*.
10. Khan, A., & Khan, S. (2017). Communication skills of a teacher and its role in the development of the students' academic success. *Journal of Education and Practice*.
11. Martin, M. (2008). Teacher socio-communicative style. *The international encyclopaedia of communication.*-Д Maulden: Blackwell.
12. McCroskey, J. (1977). Oral communication apprehension: A summary of recent theory and research. *Human Communication Research*.
13. McCroskey, J. (1997). Willingness to communicate, communication apprehension, and self-perceived communication competence: conceptualizations and perspectives,. J. M. J.A. Daly-Д, *Avoiding communication: Shyness, reticence, and communication apprehension* (хуудсд. 75-108). Cresskill, NJ: Hampton Press.
14. McCroskey, J., & Andersen, J. (1976). The relationship between communication apprehension and academic achievement among college students. *Human Communication Research*, 73-81.
15. McCroskey, J., & Beatty, M. (1986). Oral communication apprehension. W. Jones, J. M. Cheek, & S. Briggs-Д, *Shyness: Perspectives on research and treatment* (хуудсд. 279-293). New York: Plenum Press.
16. McCroskey, J., & McCroskey, L. (2006). Instructional communication: The historical perspective. V. R. T.P. Mottet-Д, *Handbook of instructional*

communication: Rhetorical and relational perspectives (хуудсд. 33-44). Boston: Pearson Education.
17. McCroskey, J., & Richmond, V. (1987). Willingness to communicate. J. McCroskey, & J. Daly-Д, *Personality and interpersonal communication* (хуудсд. 129-156). Newbury Park, CA: SAGE Publications.
18. McCroskey, J., & Richmond, V. (1990). Willingness to communicate: A cognitive view. *Communication, cognition and anxiety. A special issue of the Journal of Social Behaviour and Personality*.
19. McCroskey, J., Sallinen, A., Fayer, J., Richmond, V., & Barraclough, R. (1996). Nonverbal immediacy and cognitive learning: A cross-cultural investigation. *Communication Education*.
20. Mehrabian, A. (1969). Methods and designs – Some referents and measures of nonverbal behavior. *Behavior Research Methods and Instrumentation*.
21. Mehrabian, A. (1971). *Silent messages.* Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
22. Mottet, T., & Beebe, S. (2006). Foundations of instructional communication. V. R. T.P. Mottet-Д, *Handbook of Instructional Communication: Rhetorical and Relational Perspectives* (хууд. 3). Boston: Pearson Education, Inc.
23. Pogue, L., & AhYun, J. (2006). The effects of teacher nonverbal immediacy and credibility on student motivation and affective learning. *Communication Education*.
24. Prozesky, D. R. (2000). Communication and effective teaching. *Teaching Eye Health*.
25. Richmond, V., & Martin, M. (1998). Socio-communicative style and socio-communicative orientation. *Communication and personality: Trait perspectives.*-Д New York: Hampton Press.
26. Richmond, V., McCroskey, J., & Johnson, A. (2003). Development of the nonverbal immediacy scale (NIS): Measures of self- and other-reported nonverbal immediacy. *Communication Quarterly*, 51:504-517.
27. Saka, M., & Surmeli, H. (2010). Examination of relationship between preservice science teachers' sense of efficacy and communication skills. *Innovation and Creativity in Education, Book Series: Procedia Social and Behavioral Sciences.*-Д Istanbul.
28. Valencic, K., McCroskey, J., & Richmond, V. (2005). *The relationships between teachers' temperament and students' perceptions of teacher communication behavior*. http://www.jamescmccroskey.com/electronic/002.htm.-ээс Гаргасан
29. Virtič, M., & Repnik, R. (2012). Improving quality of the educational process by raising teachers' communication skills. *Problems of Education in the 21st Century*.
30. Wanzer, M., & McCroskey, J. (1998). Teacher socio-communicative style as a correlate of student affect toward teacher and course material. *Communication Education*.
31. Witt, P., Wheeless, L., & Allen, M. (2004). A meta-analytical review of the relationship between teacher immediacy and student learning. *Communication Monographs*, 71.
32. Wrench, J., Richmond, V., & Gorham, J. (2009). *Communication, affect, and learning in the classroom* (3 хян.). USA: Creative Commons Attribution.

33. Zakahi, W., & McCroskey, J. (1989). Willingness to communicate: A potential confounding variable in communication research. *Communication Reports*, 96-104.

“БИЕИЙН ТАМИРЫН ХИЧЭЭЛД ХАМРАГДАХАД СУРАЛЦАХ ОРЧНЫ НӨЛӨӨЛӨЛ”

“THE INFLUENCE OF THE LEARNING ENVIRONMENT ON PARTICIPATION IN PHYSICAL EDUCATION CLASSES"



Д.Түмэнцэцэг

Дотоод хэргийн их сургуулийн Биеийн тамир, албаны бэлтгэлийн институтийн багш, дэслэгч

Товч агуулга: Энэхүү илтгэл нь биеийн тамирын хичээлд сурагчдын суралцах орчны нөлөөллийг судалж, түүний ач холбогдлыг тодорхойлсон болно. Суралцах орчин нь материаллаг орчин, багшийн арга барил, сэтгэл зүйн уур амьсгал зэрэг олон хүчин зүйлээс бүрддэг бөгөөд эдгээр нь сурагчдын идэвх, хичээлийн үр дүнд шууд нөлөөлдөг.

Судалгаанд баримт бичгийн шинжилгээ, ажиглалт, санал асуулга, орчны үнэлгээ зэрэг аргуудыг ашиглаж, бодит мэдээлэл цуглуулсан болно. Судалгааны үр дүнд тохиромжтой орчин нь сурагчдын эрүүл мэнд, хамтын ажиллагаа, суралцах идэвхийг нэмэгдүүлдэг бол, зохисгүй орчин нь сурагчдын сонирхлыг бууруулж, хичээлийн чанарт сөрөг нөлөө үзүүлдэг болохыг тодорхойлсон.

Илтгэл нь суралцах орчныг сайжруулах замаар биеийн тамирын сургалтын чанарыг дээшлүүлэх, сурагчдын суралцах идэвхийг дэмжих, мөн боловсролын бодлого төлөвлөлтийг боловсронгуй болгоход хувь нэмэр оруулах зорилготой.

Abstract: This paper examines the impact of the learning environment on students' performance in physical education classes and highlights its significance. The learning environment encompasses various factors such as physical facilities, teaching methods, and psychological atmosphere, all of which directly influence student engagement and lesson outcomes.

The study employed methods including document analysis, observation, surveys, and environmental assessment to collect empirical data. Findings revealed that a well-structured and supportive environment enhances students' health, cooperation, and motivation to learn, whereas an inadequate environment reduces student interest and negatively affects the quality of instruction.

The aim of this presentation is to contribute to the improvement of physical education by enhancing learning environments, promoting student engagement, and informing educational policy and planning.

Түлхүүр үг: Биеийн тамир, суралцах орчин, идэвх, материаллаг орчин, сэтгэл зүйн уур амьсгал, багшийн арга барил, эрүүл мэнд, сургалтын чанар, орчны үнэлгээ, судалгааны аргууд, нийгмийн хөгжил, хичээлийн үр нөлөө, оролцооны идэвх, тоног төхөөрөмж, сургалтын бодлого, техник хэрэгсэл

Keywords: Physical education, learning environment, engagement, physical environment, psychological climate, teaching methodology, health, quality of instruction, environmental assessment, research methods, social development, lesson effectiveness, participation activity, equipment, educational policy, technical tools

Судалгааны ач холбогдол: Энэ илтгэлийн судалгааны ач холбогдол нь олон талаар илэрч болох бөгөөд дараах үндсэн үр нөлөөг онцолж болно:

 Биеийн тамирын хичээлд суралцах орчны нөлөөллийг судалснаар сургалтын үр дүнд ямар хүчин зүйл чухал болохыг ойлгож, багш нар болон сургуулиуд үүнд суурилан орчныг сайжруулах боломжтой.

 Орчны нөхцөл нь сурагчдын бие, сэтгэцийн эрүүл мэндэд хэрхэн нөлөөлж байгааг судалж, суралцах таатай орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэхэд туслах болно.

 Суралцах орчинд эерэг өөрчлөлт хийхийн ач холбогдлыг тодорхойлсноор сурагчдын хичээлд оролцох идэвх, сонирхлыг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулах боломжтой.

 Судалгааны дүнгүүд нь сургууль болон боловсролын байгууллагуудын сургалтын төлөвлөгөө, сургалтын орчныг зохион байгуулахад бодит суурь мэдээлэл болдог.

 Энэ судалгаа нь зөвхөн биеийн тамирын сургалт бус, бусад сургалтын хичээлүүдийн орчны ач холбогдлыг судлах суурь мэдээлэл болж, цаашдын судалгаа шинжилгээнд үнэтэй хувь нэмэр оруулна.

Иймд, уг илтгэлийн судалгаа нь зөвхөн боловсролын чанарт бус, сурагчдын амьдралын чанар, нийгмийн хөгжилд өргөн хүрээтэй эерэг нөлөө үзүүлж чадна.

Судалгааны арга: Энэ илтгэлийн хүрээнд дараах судалгааны аргыг ашигласан болно. Үүнд:

1. Сургалтын орчны болон биеийн тамирын хичээлийн талаар өмнө нь хийгдсэн судалгаануудыг судалж, холбогдох онол, мэдээллийг баримт бичгийн шинжилгээний аргыг;

2. Сурагчдын биеийн тамирын хичээлд оролцож буй байдлыг ажиглаж, орчны нөлөөлөл хэрхэн гарч байгаа талаар бодит мэдээлэл цуглуулахад Ажиглалтын аргыг;

3. Судалгаанд оролцогч сурагчид болон багш нараас анкет, ярилцлага авах замаар тэдний туршлага, үзэл бодлыг судлахад санал асуулгын аргыг;

4. Цуглуулсан мэдээллийг тоон (статистик) болон чанарын (дүгнэлт, тайлбар) аргаар шинжилж, судалгааны үр дүнг гаргахад тоон болон чанарын шинжилгээний аргыг ашиглалаа.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Биеийн тамирын хичээлд суралцах орчин нь суралцагчдын сурлагын чанар, хичээлд оролцох идэвх, бие бялдрын хөгжил, сэтгэл зүйн байдалд шууд нөлөөлдөг. Тохиромжтой, аюулгүй, урам зориг өгөх орчин бүрдүүлснээр сурагчид биеийн тамирын хичээлээс илүү үр дүнтэй суралцаж, спортоор хичээллэх хүсэл эрмэлзэлтэй болдог. Сонсогч, суралцагчдын амжилт, хандлагад хичээл явагдах орчин чухал үүрэгтэй болохыг судалгаа болон туршлагууд харуулдаг. Энэхүү илтгэлд биеийн тамирын хичээлд суралцах орчныг физик, нийгмийн, сэтгэл зүйн болон гадаад орчны хүчин зүйлийн хувьд задлан шинжилж, түүний нөлөөллийг тодруулахыг зорьсон болно.

1. Суралцах орчны нөлөөлөх гол хүчин зүйлс:
2. Физик хүчин зүйлс ба тэдгээрийн нөлөө

Физик орчин:

Хичээлийн танхим, талбайн стандарт: тохирсон хэмжээ, стандарттай, аюулгүй талбай болон тоног төхөөрөмж нь хичээлд идэвхтэй оролцох боломжийг бүрдүүлдэг. Цэвэр, аюулгүй байдал нь цэвэр, тохилог орчин нь сурагчдад сэтгэл санааны эерэг нөлөө үзүүлдэг. Цаг уур, гэрэлтүүлгийн хувьд дулаан, гэрэлтэй, салхилуулсан орчинд сурагчид илүү идэвхтэй, анхаарал төвлөрөл сайтай байдаг.

Тоног төхөөрөмж, хэрэгсэл:

Техник хэрэгслийн хүртээмж нь сайн чанарын, олон төрлийн спортын хэрэгслүүд нь сурагчдын суралцах сонирхлыг нэмэгдүүлдэг. Мөн аюулгүй байдал нь стандарт шаардлага хангасан тоног төхөөрөмж нь бэртэл гэмтлээс сэргийлэхэд чухал.

Жишээ: Спортын талбай хангалттай том, орчин үеийн технологитой байхад сурагчдын оролцоо 30%-иар нэмэгдсэн байна.

Гэрэлтүүлэг ба агааржуулалт:

Байгалийн гэрэлтэй, цэвэр агаартай орчин нь сурагчдын биеийн эрч хүч, стрессийг бууруулдаг. Хичээллэх орчин муутай бол биеийн тамирын үр дүн багасаж, сурагчид ядрах хандлагатай болдог

b.Нийгмийн хүчин зүйлс

Сурагчдын харилцаа ба багаар ажиллах чадвар:

Биеийн тамирын хичээл нь сурагчдын харилцааны чадварыг сайжруулах, хамтран ажиллах дадлыг хөгжүүлэх орон зай болдог. Багийн спорт нь эв нэгдэл, найрсаг харилцааг дэмждэг.

Жишээ: Багийн тоглоом тоглосон сурагчдын нийгмийн идэвх 25%-иар нэмэгдсэн байна.

Сургалтын зохион байгуулалт:

Хичээлийн бүтэц, агуулга нь сонирхолтой, амархан ойлгогдох хөтөлбөр нь сурагчдын идэвх оролцоог нэмэгдүүлнэ.

Олон төрлийн үйл ажиллагаа:

- гүйлт,
- тоглоом,
- багийн дасгал гэх мэт олон янзын дасгалууд нь сурагчдыг идэвхтэй байхад дэмжлэг үзүүлдэг.

Багшийн ур чадвар:

Багшийн заах арга зүй нь багшийн хандлага, сурагчидтай харьцах байдал нь сурагчдын хичээлд оролцох идэвхийг тодорхойлдог. Мөн багшийн урамшуулал, дэмжлэг нь сайн дүгнэлт, эерэг сэтгэл санааны дэмжлэг нь сурагчдын оролцоог нэмэгдүүлнэ.

Нийгэм, хамтын ажиллагаа:

Сурагчдын харилцаа нь эв найрамдалтай хамт олон нь багийн спортыг амжилттай болгодог. Гэр бүлийн дэмжлэг нь эцэг эхийн оролцоо, урамшуулал нь хүүхдэд спортоор хичээллэх урам зориг өгдөг.

c. Сэтгэл зүйн хүчин зүйлс

Сэтгэл санааны дэмжлэг ба урамшуулал

Сайн орчин нь сурагчдын өөртөө итгэх итгэлийг дэмжихээс гадна тэдний идэвхийг тогтвортой байлгахад тусалдаг.

Жишээ: Эерэг сэтгэл зүйн орчинд сургалтыг явуулсан хичээлд сурагчдын амжилт 40%-иар өссөн байна.

Сөрөг хүчин зүйлс

Сөрөг хандлага, шүүмжлэлээс үүдэлтэй стресс нь сурагчдын оролцоог бууруулж болзошгүй.

d.Гадаад орчны нөлөө

Байгалийн орчны давуу тал

Гадна орчинд хичээллэх нь сурагчдын сэтгэл санаа, эрүүл мэндэд эерэгээр нөлөөлдөг. Байгаль орчинд дасгал хийх нь илүү тайвшрах боломж олгодог.

Жишээ: Байгальд хичээллэсэн сурагчид илүү эрүүл, хөдөлгөөнтэй байгааг туршилтаар баталсан.

2.Харьцуулсан судалгаа /БНХАУ/:

БНХАУ-ын цэргийн сургуулиудад сурагчид биеийн тамирын хичээлд ихээхэн ач холбогдол өгдөг бөгөөд энэхүү хичээлийг цэргийн сургалт, сахилга баттай хослуулан зохион байгуулдаг.

a.Дараах онцлог шинжүүдийг дурдаж болно:

1) Цэргийн сургалтын элементүүд

Биеийн тамирын хичээл нь үндсэн цэргийн сургалттай нягт уялдаатай байдаг. Үүнд алхалт, жагсаалын дадлага, саадтай талбайгаар хичээллэх, багийн ажиллагаа зэрэг хөтөлбөр багтдаг. Сургалт нь ихэвчлэн тэсвэр хатуужил, хүч чадал хөгжүүлэхэд чиглэгддэг.

2) Цэргийн сахилга бат, дэг журам

Цэргийн сургуулийн сурагчид биеийн тамирын хичээлд дэг журамтай, багшийн зааврыг чанд мөрдөн оролцдог. Хичээл нь зөвхөн биеийн хүчний дасгал биш, харин цэргийн сахилга батыг хэвшүүлэх зорилготой.

3) Хүч чадал, тэсвэр хатуужил

Биеийн тамирын хичээлээр дамжуулан сурагчдын физик чадвар, тэсвэр тэвчээрийг сайжруулахад онцгой анхаардаг. Удаан зайд гүйх, хүчтэй дасгалууд хийлгэдэг.

4) Багийн ажиллагаа ба хамтын ажиллагаа

Багийн спорт, хамтран ажиллах дасгалуудаар сурагчдын харилцааны ур чадварыг хөгжүүлж, эв нэгдлийг сайжруулдаг.

5) Хэрэгжүүлдэг спортын төрөл

Бүх төрлийн спортын дасгал сургуулилт хийгддэг бөгөөд үүнд хөнгөн атлетик, гимнастик, хөл бөмбөг, сагсан бөмбөг зэрэг спорт ордог. Гэхдээ цэргийн шинж чанартай дасгал сургуулилт давамгайлдаг.

 БНХАУ-ын цэргийн сургуулиудад биеийн тамирын хичээл нь сурагчдын эрүүл мэнд, бие бялдрын хөгжил, мэргэжлийн ур чадварын суурийг тавих гол хичээлүүдийн нэг юм.

b. Сургалтын бүтэц, төрөл:

Сургалтын бүтэц

Цэргийн бэлтгэлийн элементүүдтэй хослол: Биеийн тамирын хичээл нь цэргийн бэлтгэлийн хөтөлбөртэй нягт уялдаатай байдаг. Алхах, жагсаалын дасгалууд, саадтай талбайгаар хичээллэх зэрэг нь сурагчдын хүч чадал, тэсвэрийг нэмэгдүүлдэг. Түүнчлэн гардан тулаан, байлдааны ур чадварын дасгалууд багтдаг.

Хөтөлбөрийн төрөлжсөн байдал: Биеийн тамирын хичээл нь цэргийн дэг жаягийг хангаж, мэргэжлийн спорт, ерөнхий биеийн хөдөлгөөний дасгалуудыг хослуулан заадаг.

Спортын төрөл

Багийн спорт: Сагсан бөмбөг, хөл бөмбөг, волейбол зэрэг спорт нь сурагчдын багийн ажиллагааг хөгжүүлдэг.

Хөнгөн атлетик: Урт болон богино зайн гүйлт, үсрэлт, шидэлт зэрэг нь сурагчдын хурд, уян хатан байдал, тэсвэрийг сайжруулдаг.

Гимнастик: Биеийн уян хатан байдал, тэнцвэр, төвлөрөлт шаарддаг дасгалууд хичээлийн нэг хэсэг болдог.

Цэргийн онцлогтой дасгалууд: Тулааны урлаг, галт зэвсэгтэй холбоотой хичээл нь сурагчдад цэргийн чадвар олгох зорилготой.

Сахилга бат ба хувийн хөгжил

Биеийн тамирын хичээл нь цэргийн сургуулийн сахилга батыг хэвшүүлэхэд голлох үүрэг гүйцэтгэдэг. Сурагчид багш, удирдагчдынхаа зааврыг чанд мөрдөж, зорилгоо хуваарийн дагуу биелүүлэхийг сурдаг. Сахилга батын өндөр шаардлага нь сурагчдад тууштай байдал, хариуцлагатай хандлагыг төлөвшүүлдэг.

Сэтгэл зүйн хөгжил

Хичээлийн явцад сурагчид тэсвэр хатуужил, эрч хүч, өөрийгөө ялан дийлэх ур чадварыг эзэмшдэг. Биеийн тамирын хичээл нь сурагчдад стресс тайлах, өөртөө итгэх итгэлээ нэмэгдүүлэхэд тусалдаг.

Орчин нөхцөл

Сургалтын орчин: Хичээл нь тусгай зориулалтын спорт заал, гадаа талбай, саадтай зам дээр зохион байгуулагддаг.

Орчин үеийн тоног төхөөрөмж: Хятад улсын цэргийн сургуулиуд нь спортын өндөр чанартай тоног төхөөрөмжтэй бөгөөд энэ нь сурагчдын дасгал сургуулилтын үр ашгийг нэмэгдүүлдэг.

Нийгэмшил ба хамтын ажиллагаа

Багийн үйл ажиллагаа нь сурагчдыг харилцааны ур чадвартай, хамтын ажиллагаанд идэвхтэй болгоход чиглэгддэг. Багийн спорт, хамтран ажиллах дасгалууд нь тэдний эв нэгдэл, итгэлцлийг сайжруулдаг.

 БНХАУ-ын цэргийн сургуулиудын биеийн тамирын сургалт нь нарийн зохион байгуулалттай бөгөөд тэдний сургалтын хөтөлбөр, бүтэц нь сурагчдын цэргийн ур чадвар, физик болон сэтгэл зүйн бэлтгэлийг сайжруулах зорилгоор бүтээгдсэн байдаг.

Сургалтын хөтөлбөрийн онцлог

Цэргийн хичээлтэй нэгдсэн биеийн тамир: Биеийн тамирын сургалт нь цэргийн хичээлүүдтэй нэгтгэгдсэн байдаг бөгөөд багийн харилцаа, жагсаалын сургалт, тактикийн дасгалуудтай нягт уялдаж явдаг.

Физик бэлтгэлийн түвшин: Суралцагчдаас өндөр түвшний биеийн хүчний тэсвэр хатуужил, хурд, тэнцвэр шаардагддаг. Хөтөлбөрт гүйлтийн марафон, цэргийн саадтай зам туулалт зэрэг тусгай дасгалууд багтдаг.

Нэмэлт төрлүүд: Хөнгөн атлетикаас гадна тулалдааны урлаг (жишээ нь, кунг-фу, таеквондо), спорт буудлага, хамгаалалтын тактик зэрэг нарийн мэргэжлийн ур чадвар олгох сургалт явуулдаг.

Сургалтын орчны онцлог

Тоног төхөөрөмж, орчин: Цэргийн сургуулиуд нь орчин үеийн тоног төхөөрөмжөөр бүрэн хангагдсан бөгөөд спортын заал, гадаа талбай, тусгайлан бэлтгэсэн саадтай зам, буудлагын талбай зэрэг газар хичээллэдэг.

Гадаа болон дотор дасгалын хослол: Хичээл нь ихэвчлэн гадаа, байгалийн орчинд явагдах бөгөөд энэ нь сурагчдын сэтгэл зүйн тогтвортой байдалд эерэг нөлөө үзүүлдэг.

Нийгмийн болон хамтран ажиллах чадвар

Багийн спортын үүрэг: Багийн спорт, хамтран ажиллах дасгалууд нь сурагчдын нэгдмэл байдлыг бэхжүүлж, асуудлыг хамтран шийдвэрлэх чадварыг хөгжүүлдэг.

Цэргийн уур амьсгал: Тэд бие биедээ туслах, зохицон ажиллах харилцааг хичээлээс суралцдаг.

Сэтгэл зүйн болон хувь хүний хөгжил

Сэтгэл зүйн сорилт: Дасгал сургуулилтууд нь сурагчдад сорилтуудыг даван туулах, стресстэй орчинд тайван байж сурахад тусалдаг.

Өөртөө итгэх итгэл: Хүнд нөхцөлд амжилттай оролцсоноор сурагчдын өөртөө итгэх итгэл болон манлайлах чадвар нэмэгддэг.

Цэргийн үнэт зүйлийг төлөвшүүлэх

Цэргийн биеийн тамирын сургалт нь сургуулийн философи, үнэт зүйлсийг биечлэн амьдралд буулгах үүрэгтэй. Сахилга баттай, хариуцлагатай байх шаардлагыг хичээл бүрт баримталдаг.

 БНХАУ-ын цэргийн сургуулиудын суралцах орчин нь маш зохион байгуулалттай бөгөөд сурагчдын физик, сэтгэл зүйн хөгжилд чиглэсэн онцлогтой.

с. Орчны нөлөөлөл:

1. Физик орчин

Тусгай зориулалтын байр, талбай: Сургуулиуд нь спортын заал, гадаа талбай, саадтай зам, буудлагын талбай зэрэг олон төрлийн орчинг бүрдүүлсэн байдаг.

Орчин үеийн тоног төхөөрөмж: Хичээл бүрийг илүү үр дүнтэй явуулахын тулд спортын хамгийн сүүлийн үеийн тоног төхөөрөмжөөр хангадаг.

Байгалийн орчинд суралцах боломж: Гадаа хичээллэх нь сурагчдад байгальтай ойр байх, стрессээ тайлах боломжийг олгодог.

2. Сэтгэл зүйн орчин

Дэмжлэгтэй, урамшуулалт орчин: Сурах орчин нь сурагчдад өөртөө итгэх итгэл, манлайлах чадвар, хариуцлагыг хөгжүүлэхэд тусалдаг.

Сахилга баттай уур амьсгал: Хичээл нь цэргийн дэг журамтай хосолдог бөгөөд сурагчид тогтсон хуваарь, дүрэм журамд нийцүүлэн суралцдаг.

3. Нийгмийн орчин

Багийн харилцаа, хамтын ажиллагаа: Багийн дасгал, спортын үйл ажиллагаа нь сурагчдын эв нэгдэл, харилцааны ур чадварыг хөгжүүлдэг.

Цэргийн хамт олны үнэт зүйлс: Сурагчид хоорондоо цэргийн зарчимд тулгуурласан харилцаа үүсгэж, багийн ажилд идэвхтэй оролцдог.

4. Сургалтын орчны онцлог

Өөрийгөө хөгжүүлэх боломж: Суралцах орчин нь сурагчдын бие махбодын чадавхыг хөгжүүлж, өөрийгөө сорих боломж олгодог.

Аюулгүй, эрүүл мэндийг дэмжсэн орчин: Цэргийн сургуулиуд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт өндөртэй орчныг хангахыг эрмэлздэг.

Энэхүү суралцах орчин нь цэрэгжилтийн зарчимд нийцсэн, бэлтгэгдсэн, сахилга баттай иргэдийг бий болгоход чиглэгдсэн байдаг.

 БНХАУ-ын цэргийн сургуулиудын суралцах орчин нь сурагчдад дараах байдлаар эерэгээр нөлөөлдөг:

Физик чадварын хөгжил

Сургалт нь сурагчдын бие махбодын чадавхыг хөгжүүлж, илүү хүчтэй, тэсвэртэй болгодог. Тогтмол дасгал хөдөлгөөн нь булчингийн хөгжил, зүрх судасны эрүүл мэндийг сайжруулахад тусалдаг. Дасгалын олон төрлүүдээр дамжуулан уян хатан байдал, хурд, эрч хүчтэй байдал нэмэгддэг.

Сэтгэл зүйн хөгжил

Саадтай зам туулалт, сорилттой дасгалууд нь сурагчдад өөртөө итгэх итгэл, аливаа сорилтыг даван туулах чадварыг хөгжүүлдэг. Хичээлийн явцад стресстэй нөхцөлд тайван байж сурах нь сэтгэл зүйн тогтвортой байдалд дэмжлэг үзүүлдэг.

Нийгмийн чадварын сайжралт

Багийн спорт, хамтран ажиллах дасгалууд нь сурагчдын харилцааны ур чадварыг сайжруулж, эв нэгдлийг бэхжүүлдэг. Сургалт нь сурагчдыг хамт олны үнэт зүйлсийг хүндлэх, бусдад туслах хандлагыг төлөвшүүлэхэд чиглэдэг.

Сахилга бат, хариуцлага

Сахилга баттай орчин нь сурагчдад зөв дадал хэвшил, хариуцлагатай байх зарчмыг суулгадаг. Хуваарийн дагуу суралцаж, зорилгоо биелүүлэх чадвар нь тэдний хойшид амьдралд хэрэглэх чухал дадал болдог.

Ирээдүйн мэргэжлийн ур чадвар

Цэргийн сургуулиудад заадаг биеийн тамирын хичээл нь цэрэгжилтийн үндсэн суурь ур чадварыг эзэмшүүлэх зорилготой. Энэ нь сурагчдыг ирээдүйд цэргийн мэргэжилтэй болох замдаа бэлтгэхэд тусалдаг. Тэсвэр, манлайлах чадвар, хамтын ажиллагааны дадлууд нь сурагчдыг мэргэжлийн ур чадвартай болгоход чухал үүрэгтэй.

Эдгээр нөлөөллүүд нь зөвхөн бие махбодын болон сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг сайжруулаад зогсохгүй, сурагчдыг нийгмийн хувьд бэлтгэгдсэн, сахилга баттай, хариуцлагатай иргэд болгоход чиглэгддэг.

ДҮГНЭЛТ

Биеийн тамирын хичээлд суралцах орчин нь сургалтын чанар, сурагчдын хөгжлийг шууд тодорхойлох үр дүнд нөлөөлөх хамгийн гол хүчин зүйлсийн нэг юм. Орчныг физик, нийгмийн, сэтгэл зүйн болон гадаад хүчин зүйлсээр сайжруулснаар сурагчдын амжилтыг нэмэгдүүлж, бие бялдрын хөгжилд чухал

хувь нэмэр оруулах боломжтой хүчин зүйл юм. Иймд орчин нөхцөлийг байнга сайжруулах, сурагчдад урам зориг өгөх, тэдний аюулгүй байдлыг хангах нь чухал. Сурагчдын сэтгэл санаа, амжилтад шууд нөлөөлдөг. Хамгийн үр дүнтэй хичээл нь зөв орчин, зөв арга барилыг хослуулсан тохиолдолд л боломжтой байдаг. Сургуулиуд суралцах орчныг дээд зэргээр чанартай байлгаж, сурагчдад ээлтэй байх нь ирээдүйд эрүүл, идэвхтэй иргэдийг бий болгоход тусална.

Сайн орчин хэрхэн эерэгээр нөлөөлдөг вэ?

1. Суралцах сонирхлыг нэмэгдүүлнэ: тохиромжтой, аюулгүй орчинд сурагчид хичээлд дуртай болдог.

2. Бие бялдрын хөгжил: стандарт тоног төхөөрөмжтэй орчинд хүүхдүүд илүү үр дүнтэй хөгждөг.

3. Сэтгэл зүйн тогтвортой байдал: эрүүл, эерэг орчин нь сурагчдын өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлдэг.

4. Сургалтын үр дүн: өндөр чанартай орчинд сурагчид ур чадвараа илүү хурдан эзэмшдэг.

БНХАУ-ын цэргийн сургуулиудад биеийн тамирын хичээл нь сурагчдын бие бялдрын болон сэтгэл зүйн хөгжлийг дэмжих, сахилга батыг төлөвшүүлэх, багийн ажиллагааны ур чадварыг хөгжүүлэх цэрэгжилтийн зарчимд тулгуурласан, төгсгөлийн зорилго нь бэлтгэгдсэн, авхаалжтай, эрүүл, сахилга баттай хүмүүсийг бэлтгэхэд чиглэгддэг. Энэ нь зөвхөн физик чадварыг сайжруулаад зогсохгүй, нийгмийн харилцаа, хувь хүний хөгжилд чухал хувь нэмэр оруулдаг. Иймээс биеийн тамирын хичээл нь зөвхөн спортын бэлтгэл төдий биш, харин цэргийн мэргэжлийн үндсэн суурийг тавих үүрэгтэй байдаг.

НОМ ЗҮЙ

1. 军校学员也有“**夜生活**”，啥样？ - **中国**军网

2. **中国**军校学生体育课程环境_**百度搜索**

3. Батлан хамгаалахын яам. (2018). Цэргийн биеийн тамирын заавар (ЦБТЗ-18). Улаанбаатар: Батлан хамгаалахын яам.

4. Монгол Улсын Засгийн газар. (2022). Цэргийн алба хаагчийн сургалт, бэлтгэлжилтийн журам. Улаанбаатар: Төрийн хэвлэлийн газар.

“БҮТЭЭЛИЙН ХУЛГАЙ”

"INTELLECTUAL PROPERTY THEFT"



И. Санчиргарав

ДХИС-ийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ахлагч байдлын тэнхимийн багш, хошууч

Хураангуй: Бүтээлийн хулгай нь судалгааны томоохон асуудал юм. Бид “бүтээлийн хулгай” гэсэн ойлголтыг тайлбарлаж, судалгааны ажлын хүрээнд бүтээлийн хулгайн нормативын үүднээс авч үзэх болно. Бүтээлийн хулгай гэдэг нь "хэн нэгэн өөр хэн нэгний оюуны бүтээгдэхүүнийг (текст, санаа, үр дүн гэх мэт) ашиглан өөрийн гэсэн санааг илэрхийлэх" гэж ойлгох ёстой гэж бид санал болгож, энэ нь хангалттай бөгөөд үр дүнтэй тодорхойлолт гэж маргадаг. Бид бүтээлийн хулгайг илүү их эсвэл бага ноцтой болгож, хулгайчийг илүү их эсвэл бага буруутгадаг хэд хэдэн нөхцөл байдлын талаар ярилцдаг. Нэмж дурдахад санаатайгаар хулгайлах нь шударга бус байдлыг агуулдаг. Түүнчлэн, хулгайн гэмт хэргийн хэд хэдэн сөрөг үр дагавар бий.

Түлхүүр үгс: зохиомол, оюуны хувь нэмэр, бүтээлийн хулгай.

Бүтээлийн хулгай гэж юу вэ?

Өөр эх сурвалжаас авсан бүтээл, санааг анхны зохиогчийн зөвшөөрөлтэй болон зөвшөөрөлгүйгээр өөрийн бүтээл гэж бүрэн хүлээн зөвшөөрөхгүйгээр бүтээлдээ оруулах. Гар бичмэл, хэвлэмэл эсвэл цахим хэлбэрээр нийтлэгдсэн болон хэвлэгдээгүй бүх материалыг хиймэл оюун ухааныг ашиглах замаар бүхэлд нь буюу хэсэгчлэн бий болгосон материалыг ашиглахтай адил энэ тодорхойлолтод хамрагдана (Хиймэл оюун ухааныг үнэлгээнд ашиглах нь урьдчилан зөвшөөрөл авсан тохиолдолд бусад тохиолдолд). оюутны хөгжлийн бэрхшээлийн үндэслэлтэй тохируулга болгон). Хулгайлах нь мөн өөрийн бүтээлийг ишлэлгүйгээр дахин ашиглахыг агуулж болно. Шалгалтын журмын дагуу санаатай болон болгоомжгүй хулгайн гэмт хэрэг нь сахилгын зөрчил юм.

Бүтээлийн хулгайн хэлбэрүүд

Тодорхой хүлээн зөвшөөрөхгүйгээр үгчлэн (үг үг) ишлэл

Ишлэлийг үргэлж хашилт эсвэл доголын аль нэгийг ашиглан, мөн иш татсан эх сурвалжийг бүрэн иш татсан байдлаар тодорхойлох ёстой. Аль хэсэг нь

таны бие даасан бүтээл болох, өөр эх сурвалжаас санаа, хэллэг дээр тулгуурласан зүйл нь уншигчдад үргэлж ойлгомжтой байх ёстой.

Тодорхой мэдэгдэлгүйгээр интернетээс хайчлах, буулгах

Интернэтээс олж авсан мэдээллийг зохих ёсоор иш татаж, ном зүйд оруулсан байх ёстой. Интернэтээс олдсон бүх материалыг сайтар судалж үзэх нь чухал бөгөөд учир нь энэ нь нийтлэгдсэн эх сурвалжтай адил эрдэмтдийн үнэлгээний үйл явцыг давсан байх магадлал бага байдаг.

Тайлбарлах

Бусдын бүтээлийг цөөн хэдэн үг сольж, дараалыг нь өөрчилснөөр, эсвэл тэдний аргументийн бүтцийг сайтар дагаж мөрдөж байгаа нь таны бүтээлийг ашиглаж буй зохиогчийг зохих ёсоор хүлээн зөвшөөрөхгүй бол хулгайн гэмт хэрэг болно.

Өөрийн бичвэрт эх зохиогчийн тухай лавлах нь хангалтгүй байж магадгүй; Тайлбарласан үг хэллэг эсвэл санааны дэс дараалал нь бүхэлдээ таных гэсэн төөрөгдүүлсэн сэтгэгдэл төрүүлэхгүй байх ёстой. Зохиогчийн нийт аргументийн товч хураангуйг өөрийн үгээр бичиж, үүнийг хийж буйгаа илтгэх нь түүний зохиолын тодорхой хэсгийг задлахаас илүү дээр юм. Энэ нь таныг аргументыг жинхэнэ утгаар нь ойлгох боломжийг баталгаажуулж, хулгай хийлгүйгээр тайлбарлах бэрхшээлээс зайлсхийх болно. Та мөн лекцээс олж авсан бүх материалаа зөв тайлбарлах ёстой.

Хуйвалдаан

Энэ нь оюутнуудын хооронд зөвшөөрөлгүй хамтран ажиллах, хүлээн авсан тусламжийг хамааруулахгүй байх, эсвэл бүлгийн ажлын төслийн зохицуулалтыг нарийн дагаж мөрдөхгүй байх зэрэг байж болно. Зөвшөөрөгдсөн хамтын ажиллагааны цар хүрээ, ажлын аль хэсэг нь таных байх ёстой талаар бүрэн тодорхой мэдэж байх нь таны үүрэг юм.

Буруу ишлэл

Өөрийн сахилга батын дүрэм журмын дагуу зөв иш татах нь чухал юм. Та эх сурвалжаа (жишээ нь ном зүйд) жагсаахын зэрэгцээ иш татсан хэсэг хаанаас ирснийг зүүлт тайлбар эсвэл текст доторх лавлагаа ашиглан зааж өгөх ёстой. Нэмж дурдахад, та лавлагаа, ном зүйд үнэхээр лавлаж үзээгүй зүйлийг оруулах ёсгүй. Хэрэв та үндсэн эх сурвалжтай танилцаж чадахгүй бол ажлын талаарх таны мэдлэгийг хоёрдогч бичвэрээс авсан гэдгийг ишлэлдээ тодорхой болгох ёстой (жишээлбэл, Брэдшоу, Д. Номын нэр, Вилсон, Э., Гарчиг дээр хэлэлцсэн). номын (Лондон, 2004), хуудас 189).

Тусламжийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх

Хамтран суралцагч, лабораторийн техникч болон бусад гадны эх сурвалжийн зөвлөгөө гэх мэт таны ажлыг бүтээхэд тусалсан бүх тусламжийг та тодорхой хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Энэ нь таны багш, удирдагчийн өгсөн тусламж эсвэл ердийн засвар уншихад хамаарахгүй, харин агуулга, арга барилыг мэдэгдэхүйц өөрчлөхөд хүргэдэг бусад удирдамжийг хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатай.

Мэргэжлийн байгууллага болон бусад хүмүүсийн бичсэн материалыг ашиглах. Та бүтээлээ бүтээхдээ мэргэжлийн агентлагуудыг ашиглах ёсгүй, эсвэл бичсэн хүний зөвшөөрөлтэй ч гэсэн танд зориулж бичсэн материалыг оруулах ёсгүй. Судалгааны үйл явцыг тусламжгүйгээр хийх нь таны оюуны сургалт, хөгжилд амин чухал юм. Их сургуулийн сахилга батын тухай XI дүрмийн дагуу Их сургуулийн бүх гишүүд энэ их сургууль болон бусад сургуулийн оюутнуудын шалгалтад өгөх материалыг өгөхийг хориглоно.

Автомат хулгай

Таны курсын тусгай журамд тусгайлан заагаагүй бол та өөрийн одоогийн курс эсвэл энэ болон бусад их сургуулийн үнэлгээнд аль хэдийн өгсөн (хэсэгчилсэн эсвэл бүрэн) ажлыг өгөх ёсгүй. . Таны өмнө нь хийж байсан ажлыг дурдаж болно, өөрөөр хэлбэл. Энэ нь аль хэдийн нийтлэгдсэн тул та үүнийг тодорхой лавлах ёстой. Нэгэн зэрэг ирүүлсэн ижил бүтээлийг автоматаар хулгайлсан гэж үзнэ.

Бүтээлийн хулгай яагаад чухал вэ?

Бүтээлийн хулгай нь эрдэм шинжилгээний бүрэн бүтэн байдлыг зөрчих явдал юм. Эрдмийн нийгэмлэгийн бүх гишүүд өөрсдийн ажлын үндэс болсон санаа, үг, өгөгдлийг санаачлагчдад өртэй гэдгээ хүлээн зөвшөөрөх нь оюуны шударга байдлын зарчим юм. Бусдын ажлыг өөрийнхөөрөө орхих нь муу тэтгэлэг төдийгүй та суралцах үйл явцыг дуусгаж чадаагүй гэсэн үг юм. Бүтээлийн хулгай нь ёс зүйгүй бөгөөд таны ирээдүйн карьерт ноцтой үр дагаварт хүргэж болзошгүй; Энэ нь танай байгууллагын стандарт, түүний гаргасан зэрэглэлийг алдагдуулж байна.

Та яагаад бүтээлийн хулгайлахаас зайлсхийх ёстой вэ?

Бүтээлийн хулгайлахаас зайлсхийх олон шалтгаан бий. Та их сургуульд зөвхөн бусдын санаа бодлыг хуулбарлахын тулд бус, өөрийнхөө бодлыг мэдэж, ярьж сурахын тулд ирсэн. Эхлээд өөрийнхөө үзэл бодлыг бий болгох нь маш хэцүү мэт санагдаж магадгүй бөгөөд та тэдний аргументуудыг ойлгож, өөртөө шингээх гэж оролдох үедээ бусдын бичсэн зүйлийг өөрчилснөөр өөрийгөө олж харах болно. Гэхдээ та өөрийн дуу хоолойгоо хөгжүүлж сурах нь чухал. Бусдын ажилд шүүмжлэлтэй хандаж, янз бүрийн аргументуудыг дүгнэж, өөрийн дүгнэлтийг хийж сурснаар та анхны сэтгэгч байх албагүй, харин бие даасан хүн байх ёстой.

Бүтээлийн хулгай хийсэн оюутнууд сургалтын үйл явцын чухал хэсгээс зайлсхийж, эрдэм шинжилгээний тэтгэлгийн ёс зүйг алдагдуулж байна.

Та хамгийн өндөр чанартай бүтээл хийхийг эрмэлздэг тул бүтээлийн хулгай гэмт хэргээс зайлсхийх хэрэгтэй. Эх сурвалж ашиглах, эш татах зарчмуудыг ойлгосны дараа хулгайн гэмт хэргээс зайлсхийх нь харьцангуй хялбар байх ёстой. Нэмж дурдахад, та бичвэрийнхээ тод байдал, чанарыг сайжруулснаар нэмэлт ашиг тусыг хүртэх болно. Эрдэм бичих арга техникийг эзэмших нь зөвхөн практик ур чадвар биш, харин таны ажилд итгэл үнэмшил, эрх мэдлийг өгч, эрдэм шинжилгээний ажилд оюуны үнэнч байх зарчмыг баримталж буйгаа харуулах чадвар гэдгийг ойлгох нь чухал юм.

Санамсаргүй хулгай

Бүтээлийн хулгайн бүх тохиолдол нь хууран мэхлэх санаатайгаас үүсдэггүй. Заримдаа суралцагчид тэмдэглэл хөтлөхдөө эшлэлийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг хасахыг орхигдуулдаг, эсвэл тэд эшлэх конвенцийг үнэхээр мэддэггүй байж болно. Гэсэн хэдий ч эдгээр шалтаг нь хулгайн гэмт хэргээс найдвартай хамгаалалт болохгүй. Бүтээлийн хулгай нь санаатай эсвэл болгоомжгүй байсан нь тогтоогдсон тохиолдолд ч гэсэн буруу дадлага хийсэн тохиолдолд академик шийтгэл ногдуулдаг.

Та өөрийн сахилга батын чиглэлээр давамгайлж буй лавлагаа конвенцуудыг олж мэдэх, зохих тэмдэглэл хөтлөх, ойрын хэллэгээс зайлсхийх нь таны үүрэг юм. Хэрэв танд хулгайн болон суралцах ур чадварын талаар танилцуулах хичээл санал болговол та оролцох хэрэгтэй. Эдгээр нь таны сэдвийн гарын авлагад байгаа зөвлөгөөний хамт нийтлэг алдаанаас хэрхэн зайлсхийх талаар сурахад тусална. Хэрэв та төсөл эсвэл диссертаци хийж байгаа бол хулгайн болон нууцаар тохиролцсон тухай мэдээлэлтэй байх ёстой. Хэрэв та лавлагаа, үг хэллэг эсвэл хулгайн талаар эргэлзэж байвал багшаасаа л асуух хэрэгтэй.

Бүтээлийн хулгай жишээ

Бүтээлийн хулгайгаар хуулбарлах зарим ашигтай жишээнүүд байдаг бөгөөд лавлагаа болон номын сангийн ур чадварын хуудаснаас та дэлгэрэнгүй зөвлөгөөг авах болно.

Дараах жишээнүүд нь зайлсхийх ёстой нийтлэг бэрхшээлүүдийн заримыг харуулж байна. Эдгээр жишээнүүд нь Түүхийн факультетээс тогтоосон лавлах системийг ашигладаг боловч бүх салбарын оюутнуудад хэрэглэгдэх ёстой.

Эх сурвалж

Ангийн үүднээс авч үзвэл энэ нь тэднийг [хурдны замчид] хоёрдмол байр суурьтай болгосон. "Замын ноёнтон" гэсэн бардам, түр зуурын статустай болохыг эрмэлзэхдээ тэд нийгмийнхээ тэгш бус шатлалд эргэлзсэнгүй. Гэсэн хэдий ч тэдний зоригтой үйлдэл, үйлс нь тэднийг хуулиас гадуур тэрслүү дүрвэгсэд

болгож, капитализмын "амьтны сүнс"-ийг сэргээж, Лондонгийн ажилчин ангийн сөрөг соёлын чухал хэсэг болж, дэг журам тогтооход ноцтой саад тотгор болсон юм. , дуулгавартай ажиллах хүч. Тиймээс тэднийг дүүжлэх нь хангалтгүй байсан - тэдний дэмжиж байсан эсвэл төлөөлдөг үнэт зүйлстэй тулгарах шаардлагатай байв.

(Linebaugh, P., The London Haged: Crime and Civil Society in the N8th Century (Лондон, 1991), х. 213. [Та үүнийг зүүлт тайлбарт анх удаа ашиглахдаа лавлагааг бүрэн эхээр нь өгөх ёстой; дараа нь үүнийг хүлээн зөвшөөрнө. товчилсон хувилбарыг ашиглах, жишээлбэл, Linebaugh, The London Haged, p. 213.]

Бүтээлийн хулгай хийсэн

1. Хэдийгээр тэд өөрсдийн нийгмийн тэгш бус шатлалд эргэлздэггүй байсан ч авто замчид ажилчин ангийн Лондонгийн сөрөг хүчний соёлын салшгүй хэсэг болж, тендерт оролцох боломжтой ажиллах хүчнийг бүрдүүлэхэд ноцтой аюул учруулж байв. (Энэ бол эх сурвалжаас үгчлэн хуулсан үг хэллэгүүдийн нөхөөс бөгөөд энд тэнд хэдхэн үгийг өөрчилсөн. Анхны зохиогчийн талаар лавлагаа байхгүй бөгөөд эдгээр үгс нь зохиолчийн өөрийнх биш гэсэн заалт байхгүй.)

2. Хэдийгээр тэд нийгмийнхээ тэгш бус шатлалд эргэлздэггүй байсан ч замчид ажилчин ангийнхныг хүчтэй татдаг байв. Энэ нь хүлцэнгүй ажиллах хүчний хөгжилд саад болсон гэж зарим түүхчид үздэг. (Энэ нь үгчлэн хуулбарлах ба хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц үг хэллэгийн холимог юм. Хэдийгээр эх сурвалжаас зөвхөн нэг өгүүлбэр хуулсан боловч энэ нь хулгайд тооцогдох болно. Эхний өгүүлбэрт илэрхийлсэн санааг огт хамааруулаагүй бөгөөд "зарим Түүхчдийн хоёр дахь нь хангалтгүй. Зохиогч нь бусдын бүтээлээс авсан бүх санааг хүлээн зөвшөөрөхийн тулд тодорхой ишлэл ашиглах ёстой.)

3. Хэдийгээр тэд өөрсдийн нийгмийн тэгш бус шатлалд эргэлздэггүй байсан ч замчид "Лондонгийн ажилчин ангийн сөрөг соёлын чухал хэсэг [болон] уян хатан, дуулгавартай ажиллах хүчийг бий болгоход ноцтой саад тотгор болсон".1 (Энэ нь Уншигчдад эхний мөр нь энэ зохиолчийнх гэдгийг илтгэх, иш татсан болон хамааралгүй ишлэлийн холимог. Иш татсан бүх материалыг хашилтанд хийж, зохих ёсоор иш татсан байх ёстой.)

4. Хурдны замчдын зоримог үйлс нь капитализмын “амьтны сүнсийг” сэргээж, тэднийг ажилчин ангийн Лондонгийн сөрөг соёлын салшгүй хэсэг болгосон.1 Питер Лайнбау эдгээр нь дуулгавартай ажиллах хүчийг бий болгоход томоохон саад тотгор учруулсан гэж үздэг. (Хэдийгээр хамгийн анхаарал татахуйц хэллэгийг хашилтын дотор байрлуулж, зөв иш татсан, мөн эх зохиогчийн нэрийг эх бичвэрт дурдаж байсан ч хүлээн

зөвшөөрөөгүй их хэмжээний зээлсэн. Үүнийг зохиолчийн өөрийнх нь үгээр бичсэн байх ёстой.)

5. Замынхан "Замын ноёнтон" цол тэмүүлснээрээ нийгмийнхээ шударга бус ангилал зүйг эсэргүүцсэнгүй. Гэсэн хэдий ч тэдний зоримог мөлжлөг нь тэднийг хууль бус болгож, Лондонгийн ажилчдын антагонист соёлыг өдөөж, хүлцэнгүй ажиллах хүчний хөгжилд ноцтой саад тотгор учруулсан юм. Эцсийн эцэст тэдгээрийг дүүжлэх нь хангалтгүй байсан - тэдний илэрхийлсэн үзэл санааг гутаан доромжлох шаардлагатай байв.1 (Энэ нь өнгөцхөндөө хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц мэт санагдаж болох ч эх хэсгийн бүтцийг яг таг дуурайж, бараг бүх үгэнд ижил утгатай үг хэрэглэснээр зохиолч мөн өөрчилсөн байна. Анхны зохиогчийн талаар дурдсан нь хэр өргөн цар хүрээтэй зээлснийг тодорхой харуулахгүй. Үүний оронд зохиолч эх зохиолын "орчуулга"-д найдахын оронд аргументыг өөрийн үгээр илэрхийлэхийг хичээх хэрэгтэй.)

Бүтээлийн хулгай бус

1. Питер Лайнбау хэлэхдээ хурдны замчид хэдийгээр нийгмийн үнэн алдартны үзэлд илт сорилт учруулаагүй ч тэд "Замын ноёдууд" гэж нэрлэгдэхийг эрмэлздэг байсан ч сахилгагүй ажилчин ангиудад тэднийг баатрын эсрэг үлгэр дуурайл гэж үздэг байв. Тэднийг зөвхөн гэмт хэргийнхээ төлөө бус, бусдыг захирагдах заналхийллийг арилгахын тулд цаазалсан гэж тэрээр дүгнэжээ.1 (Үг хэллэг, бүтэц нь уншигчдын уг хэсгийг хэрхэн тайлбарлаж байгааг харуулж байгаа тул уг хэсгийн энэхүү тайлбарыг хүлээн зөвшөөрч байна. Хэт ойр эх. Хэлэлцэж буй санааны эх сурвалжийг текст болон зүүлт тайлбарын аль алинд нь зохих ёсоор холбосон болно.)

2. Питер Лайнбау хурдны замчид капиталист нийгмийн ёс суртахууны эсрэг хүчтэй сорилт болж, Лондонгийн ажилчин ангийн бослогыг өдөөсөн гэж үздэг.1 (Энэ бол зохих тайлбар бүхий аргументын товч хураангуй юм.)

1 Linebaugh, P., The London Haged: Crime and Civil Society in the XVIII Century (Лондон, 1991), х. 213.

ДҮГНЭЛТ

Бүтээлийн хулгай гэмт хэрэг нь эрдэм шинжилгээний болон мэргэжлийн үнэнч шударга байдалд асар их нөлөө үзүүлдэг цогц асуудал юм. Бүтээлийн хулгайн гэмт хэргийн янз бүрийн хэлбэр, түүний үр дагавар, ёс суртахууны талаар анхаарах зүйлс, түүнээс урьдчилан сэргийлэх стратегийг ойлгох нь оюуны үнэнч шударга, өвөрмөц байдлын зарчмуудыг баримтлахад нэн чухал юм. Эрдмийн шударга байдал, ёс зүйтэй бичих соёлыг сурталчилж, хулгайн гэмт хэргийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх технологийг ашигласнаар бид ёс суртахууны дээд хэм хэмжээ, оюуны өмчийг дээдлэх ёс суртахууны хэм хэмжээг баримталдаг

эрдэмтэн, мэргэжилтнүүдийн хамтын нийгэмлэгийг төлөвшүүлэхийн төлөө ажиллаж чадна.

Бүтээлийн хулгай бичих нь академик хүний хувьд ноцтой асуудал юм ялангуяа нийгэм, ерөнхийдөө нийгэм. Бүтээлийн хулгай нь ихэвчлэн хууран мэхэлсэн хүмүүст шагнал өгдөг мөн өөр хэн нэгний ажлыг үнэл. Энэ нь мууг тогтоодог оюутнууд болон нийгэмд үлгэр дуурайлал болно. Аз болоход, байдаг асуудлаас урьдчилан сэргийлэх эсвэл наад зах нь багасгах олон аргууд байдаг. Гэсэн хэдий ч энэ зорилгоо биелүүлэхийн тулд академич Олон нийт сонор сэрэмжтэй байхын тулд хамтдаа хүчин чармайлт гаргах ёстой түүний бүтээсэн, харж, илрүүлдэг бүх бүтээл. Академич Нийгмийн сурган хүмүүжүүлэгчийн хувьд олон нийт үүнийг ухамсарлах ёстой. Хүүхдүүд ээ, бид ёс суртахуун, ёс суртахуун, үлгэр дуурайл үзүүлэх ёстой оюутнууд, олон нийт, нийгэмд зориулсан хууль эрх зүйн стандартууд. Энэ ноцтой үүргээ биелүүлээгүй гэдгийг бид ойлгох ёстой ирээдүйн нийгэм, нийгэмд аймшигтай үр дагавар авчрах болно.

НОМ ЗҮЙ

- Anekwe, T.D. 2010. Profits and plagiarism: the case of medical ghostwriting. Bioethics 24 (6): 267–272.
- Baždarić, K., L. Bilić-Zulle, G. Brumini, M. Petrovečki. 2012. Prevalence of plagiarism in recent submissions to the Croatian Medical Journal. Science and Engineering Ethics 18: 223–239.
- Brogan, M. Recycling ideas. 1992. College and Research Libraries 52 (5): 453–464. Bruton, S.V. 2014. Self-plagiarism and textual recycling: Legitimate forms of research misconduct.
- Accountability in Research: Policies and Quality Assurance 21 (3): 176–197. Brülde B., P-A. England. 2003. Hälsa och sjukdom – en begreppslig utredning (Health and disease –a conceptual inquiry). Lund: Studentlitteratur.
- Butler, D. 2010. Journals step up plagiarism policing. Nature 466 (7303): 167.Chandrasoma, R., C. Thompson, A. Pennycook. 2004. Beyond plagiarism: transgressive and non transgressive intertextuality. Journal of Language, Identity and Education 3(3): 171–193.
- Couzin-Frankel, J., J. Grom. 2009. Plagiarism sleuths. Science 324 (5930): 1004–1007.
- DeVoss, D., A.C. Rosati. 2002. “It wasn’t me, was it?” Plagiarism and the web. Computers and Composition, 19, 191–203.
- Khan, B.A. 2011. Plagiarism: an academic theft. International Journal of Pharmaceutical Investigation 1 (4): 255.

- Pecorari, D. 2012. Textual plagiarism: How should it be regarded? Office of Research Integrity Newsletter 20 (3): 3,10.
- Rathod, S.D. 2012. Plagiarism: the human solution. Office of Research Integrity Newsletter 20 (3): 1,7. (101)
- Roig, M. 2006. Avoiding plagiarism, self-plagiarism, and other questionable writing practices: A guide to ethical writing. Office of Research Integrity 2006 [on-line], available at: www.cse.msu.edu/~alexliu/plagiarism.pdf.
- Samuelson, P. 1994. Self-plagiarism or fair use. Communications of the ACM 37 (8): 21–25.
- Sox, H.C. 2012. Plagiarism in the digital age. Office of Research Integrity Newsletter 20 (3): 1,6.

---o0o---

ЗОРЧИХ ЭРХИЙГ ХЯЗГААРЛАХ ЯЛЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ, ТҮҮНИЙГ ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

CHALLENGES IN THE IMPLEMENTATION OF THE PENALTY OF RESTRICTION OF MOVEMENT AND POSSIBLE SOLUTIONS

Н.Номин-Эрдэнэ. Сонгинохайрхан дүүргийн Прокурорын газрын туслах ажилтан. Шихихутуг Их сургуулийн магистрант

N.Nomin-Erdene. An assistant at the Songinokhairkhan District Prosecutor’s Office and a master’s student at Shihihutug University

Товч агуулга: Зорчих эрхийг хязгаарлах ял нь хорих ялыг бууруулж, хорихоос өөр төрлийн ялыг нэмэгдүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсөн эрхийг богино хугацаанд сэрээх нөхцөлийг бүрдүүлэх буюу нийгмээс тусгаарлахгүйгээр зарим эрхийг хязгаарлах, ажил эрхлэх, сурч боловсрох боломжийг олгож, гэр бүл, олон нийтийн дунд засарч, хүмүүжүүлэх, нийгэмшүүлэх болон цээрлүүлэх зорилготой

Abstract: In this article, a study was conducted to examine the implementation of restricting the right to travel in connection with the psychological state of the convicts, specifically focusing on levels of depression, stress, and anxiety. Statistical analysis was performed using SPSS 26 software to assess the reliability of the research, as well as to analyze the means, variances, and correlations, leading to conclusions.

Түлхүүр үгс: Хүний эрх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, ял, зорчих эрхийг хязгаарлах ял

Key words: Human rights, restoration of violated rights, punishment, restriction of travel rights

УДИРТГАЛ

Монгол Улсад зорчих эрх хязгаарлах ялыг анх 2015 оны “Эрүүгийн хуульд ялын төрөл болгон шинээр тусгаж улмаар 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн. Зорчих эрх хязгаарлах ял нь хорих ангийн төвлөрлийг бууруулах, гэмт этгээд ажиллаж хөдөлмөрлөх, улмаар учруулсан хохирлыг нөхөн төлөх, гэр бүл, үр хүүхдээ тэжээн тэтгэх, нийгэм олон нийтээс тусгаарлагдахгүй байх” (хууль, 2015) хөгжих гэх мэт олон давуу талтай ялын төрөл юм.

Тэгвэл практикт хэрэгжээд 4 жилийн хугацаа өнгөрч байгаа энэхүү шинэ төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд хууль хэрэгжүүлэгч байгууллага болон ял эдэлж ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд хууль хэрэгжүүлэгч байгууллага болон ял эдэлж байгаа ялтанд ямар хүндрэл бэрхшээл гарч байгаа болох, түүнийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар гарц гаргалгааг олж, санал санаачилга дэвшүүлэхэд илтгэлийн зорилго оршино.

Ялтны ар гэрийнхэн ойр дотын хүний эрүүл мэнд, өөрийн эрүүл мэнд муудахад зорчих эрх хязгаарлах ялаас түр эсвэл бүр чөлөөлж болно гэсэн хууль байдаг гэтэл ялтан хүсэлт гаргахдаа шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчид хүсэлтээ өгч ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч хүсэлтийг прокурорт өгдөг. Үүнтэй холбоотойгоор аймаг орон нутагт шийдвэр гүйцэтгэгчийн тоо цөөхөн байдаг жишээ нь

шийдвэр гүйцэтгэгч сардаа ялтан дээр 1-2 удаа очиж хяналт тавьдаг бол бусад өдөр ялтны ар гэр болон өөрт ямар нэгэн эрсдэл тохиолдох нөхцөл байдалд яах талаар арга хэмжээ авах боломжгүй байна. Мөн ялтан шийдвэр гүйцэтгэгчид хүсэлт өгөх шаардлага гарахад тодорхой газар нутгаас гарахыг хориглосон үед хэрхэн яаж хүсэлт өгөх нь тодорхойгүй.

Ялтны ар гэрийнхний гишүүний эрүүл мэнд гэнэт муудсан, гэр бүлийн гишүүний амь нас нь эрсдэлд орсон зэрэг хүний амьдралд гэнэтийн тохиолдож болох нөхцөл байдал тулгарсан тохиолдлуудад ялтан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрынханд хэрхэн мэдэгдэх аймаг орон нутаг, суманд ял эдэлж буй ялтны байгаа газарт Прокурорын байгууллага байхгүй тохиолдолд хэрхэн бүсээс гарч прокурор, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт хүсэлт, өргөдөл өгөхийг нарийвчлан заагаагүйн улмаас ялтны эрх зөрчигдөж байна.

Нийтээр тэмдэглэх баяр, амралтын өдрүүдэд үүсвэл хэнд хэрхэн мэдэгдэж, хэрхэн шийдвэрлэх талаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулиуд болоод холбогдох заавар, журамд нарийвчлан тусгагдаагүй.

Иймд дээрх зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааны практикт үүсэж байгаа хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлж зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг боловсронгуй болгох, хүний эрхийг хангах зайлшгүй шаардлагатай байна.

Судалгааны зорилго: Зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг дэлхийн улс орнуудын давуу талыг дотоодын хууль тогтоомждоо тусгаж техник, технологийн дэвшлийг ашиглан амжилттай хэрэгжүүлж, Монгол улсын эдийн засаг болон ялтны хувийн байдлыг дордуулахгүйгээр тухайн ялыг эдлүүлж ахиж гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдэлж байгаа ялтны эрхийг зөрчихгүй байхад анхаарч, хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэхийг зорилго болгож байна

Судалгааны зорилт: Судалгааны сэдвийн хүрээнд зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаа дахь хүний эрхийн асуудлыг судлах бөгөөд онолын болон практик дээрх хууль тогтоомж, заавар журмыг боловсронгуй болгох арга замыг судлаачийн хувьд тодорхойлно. Мөн судалгааны сэдвийн хүрээнд:

• Холбооны Бүгд Найрамдах Герман улс

• Оросын Холбооны Улс Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс зэрэг улсуудын Эрүүгийн хууль болон практик хэрэгжилтийг харьцуулан судлах нь судалгааны зорилт болно.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

“Хорихоос өөр төрлийн ял” нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг гэр бүл, нийгмийн орчинд нь байлгаж, гэр бүл, үр хүүхдээ тэжээн тэтгэх, учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргийн нийгмийн хор аюулыг ухамсарлуулахад чиглэсэн төдийгүй эдийн засгийн хувьд ч үр өгөөжтэй ялын төрөл юм” (Б.Алтангэрэл, 2022)

Хорихоос өөр төрлийн ялын нэг хэлбэр болох “Зорчих эрхийг хязгаарлах ял”-ыг дэлхийн улс орнууд дотоодын хууль тогтоомждоо тусгаж техник, технологийн дэвшлийг ашиглан амжилттай хэрэгжүүлж буй сайн туршлагуудыг хуваалцсан эрдэмтдийн бүтээл цөөнгүй байна.

“2024 оны эхний улирлын байдлаар Ховд аймаг дахь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын хяналтад зорчих эрх хязгаарлах ялтай 23 ялтан ял эдэлж байна. Энэ нь хорихоос өөр төрлийн ял эдэлж буй нийт ялтнуудын 33.8 хувийг эзэлж байна. Дээрх ялтнуудын 2 буюу 8.7 хувь нь эмэгтэй 21 буюу 91.3 хувь нь эрэгтэй, насны хувьд 20-29 насны 9 буюу 39.2 хувь, 30-40 насны 8 буюу 34.8 хувь, 40-өөс дээш насны 6 буюу 26 хувь байна” (Улсын Ерөнхий Прокурорын газар, 2024)

Дээрх “ялтнуудад шүүхээс зорчих эрхийг хязгаарлах ял оногдуулахдаа Эрүүгийн хуулийн 5.5 дугаар зүйлд (хууль, 2015) заасан хориглолт хязгаарлалтуудаас эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрөлтэйгөөр оршин суух газраа өөрчлөх, зорчих үүргийг сонгож оногдуулсан байх ба ингэхдээ зорчих бүсийг аймгийн нутаг дэвсгэрээр тогтоосон 5 ялтан буюу 22 хувь, сумын нутаг дэвсгэрээр тогтоосон 18 ялтан буюу 78 хувь байна” (Улсын Ерөнхий Прокурорын газар, 2024).

Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 5.5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “...өөрийн оршин суух газраас явахыг хориглох...” гэж заасан ба оршин суух газар гэх ойлголтыг” (хууль, 2015) Иргэний хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэгт “Иргэний оршин суугаа газрыг хуулийн дагуу түүний харьяалагдан бүртгүүлсэн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжээр тодорхойлно...” (хэсэгт, 2002 он) гэж Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх хэсгийн 4.1, 1-д “Нэгж” гэж аймаг, сум, баг, нийслэл, дүүрэг, хороог ойлгоно гэж хуульчилсан байна” (Монгол Улсын засаг захиргаа, 2020)

Гэтэл дээр дурдсан 5 ялтны зорчих бүсийг тэдгээрийн оршин суугаа аймгийн нутаг дэвсгэрээр тогтоосон нь Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, журам, зорчих эрхийг хязгаарлах ялын гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсөн эрхийг богино хугацаанд сэргээх нөхцөлийг бүрдүүлэх буюу нийгмээс тусгаарлахгүйгээр зарим эрхийг хязгаарлан, ажил эрхлэх, сурч боловсрох боломжийг олгож, гэр бүл, олон нийтийн дунд засарч хүмүүжүүлэх, нийгэмшүүлэх болон цээрлүүлэх (хууль, 2015) зорилгод нийцээгүй гэж үзэхээр байна.

Судалгаанаас дүгнэхэд зорчих эрх хязгаарлах ялыг ихэвчлэн 25-40 насны эрэгтэй, бүрэн бус дунд боловсролтой, эрхэлсэн тодорхой ажилгүй, орлогогүй ялтнууд дийлэнх хувийг эзэлж байна. Судалгааны дүнгээр тогтогдсоноор ял эдэлж байгаа ялтнуудын дийлэнх хувь нь эрхэлсэн тодорхой ажилгүй, тогтсон орлогогүй байна. Гэтэл зорчих эрх хязгаарлах ял эдэлж байгаа ялтнууд нь гарт зүүж байгаа бугуйн цаг хэрэглэсний төлбөрт өдөрт 1305 төгрөгөөр тооцож 30 хоногтой сард 39150 төгрөгийг сар бүрд улсад төлдөг. Шүүхээс тухайн шүүгдэгчийн сарын орлого, амьжиргааны түвшин, хувийн байдал зэргийг харгалзаж торгох ял оногдуулахгүйгээр 1 жилийн хугацаагаар зорчих эрх хязгаарлах ял оногдуулсан гэж тооцоход ял эдэлж байх хугацаанд ойролцоогоор 476,325 төгрөгийг төлж байгаа нь ялтан зорчих эрхээ хязгаарлуулснаас гадна “торгох ялаар шийтгүүлсэнтэй дүйцэхүйц санхүү, хөрөнгө мөнгө, эдийн засгаараа хохирч тэдний гэр бүл, амьдралд нөлөөлж байгаа нь агуулгаараа Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 1.3 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт заасан нэг гэмт хэрэгт нэг удаа ял оногдуулна” (ЭХ, 2015) гэх шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байна.

Тулгамдаж буй асуудал

“Монгол Улсад хорих ял эдэлж байгаа ялтны ял эдлүүлэх ажиллагаатай холбоотой бүх зардлыг төрөөс хариуцаж байна. 2022 онд хийгдсэн судалгааны ажлын тайлантай танилцахад 2022 оны байдлаар хоригдолд ногдох нэг өдрийн дундаж зардал 7231 төгрөг буюу нэг жилд 2.639.619 төгрөг, харин зорчих эрхийг хязгаарлах ялаар шийтгүүлсэн ялтанд ногдох өдрийн нийт дундаж зардал 3313 төгрөг буюу жилд 1.209.173 төгрөг байгаа нь хорих ял эдлүүлэх зардлаас даруй 54.1 хувиар бага байна” (Алтангэрэл & Батбаяр, 2022, хууд. 12) гэх судалгаа байна хүн бүр хууль шүүхийн өмнө тэгш эрхтэй гэх зарчмыг мөрдлөг болгож энэ талаар хууль эрх зүйн зохицуулалтад өөрчлөлт оруулах талаар эргэн нэг харах нь зүйтэй байна.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 167 дугаар зүйлийн 167.1 дэх хэсэгт “Шийдвэр гүйцэтгэгч зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгүүлсэн ялтны байнга оршин суугаа хаяг болон хөдөлмөр эрхэлж байгаа, эсхүл суралцаж байгаа газрын хаягаар шүүхээс тогтоосон хориглолт хязгаарлалтыг биелүүлж байгаа эсэхэд техникийн болон биечлэн хяналт тавин” (хууль Ш. ш., 2017 он) хэмээн хуульчилсан.

Манай улсад SW12 маркийн цахим бугуйвчийг 2021 оны 01 сарын 01-ний өдрөөс DDX04 маркийн цахим бугуйвчийг 2023 оны 09 дүгээр сараас эхлэн хэрэглэж техник, технологийн дэвшлийг ашиглан зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаанд хяналт тавин ажиллаж байна.

"Цахим хяналт, удирдлагын төв"-өөс зорчих эрхийг хязгаарлах ялын биелэлтэд техникийн хяналтыг тасралтгүй тавин ажиллаж байгаа ба техник хяналтын ажилтан нь ялтны гаргасан зөрчлийн мэдээллийг ялтанд болон хариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгчид тухай бүр мэдэгдэж байна.

Хариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгчээс ялтны гаргасан зөрчлийн шалгаан нөхцөл, ял эдлэх нөхцөл журмыг зөрчсөн эсэхийг шалгахад шүүхээс тогтоосон бүсээс гарч явсан маршрут тогтоогдохгүй байхад Цахим хяналт удирдлагын төвөөс бүсээс гарсан гэх зөрчлийн анхааруулгыг ялтнуудад мэдэгдэж тэдний эрхийг зөрчсөн, хууль бус үйлдэл гарч байна. Ялтны шүүхээс тогтоосон бүсээс гаргасан гэх зөрчил нэг бүртэй танилцахад 2023 оны 09 дүгээр сараас хэрэглэж буй DDX04 маркийн цахим бугуйвчийг зүүж буй ялтнуудад шүүхээс тогтоосон бүсэд байхад:

- Монгол Улсын хилийн гадна гарсан;

- орон нутагт буюу аймаг, сумын нутаг дэвсгэрт зорчсон;

- Улаанбаатар хотын нутаг дэвсгэрт зорчсон;

- шүүхээс тогтоосон бүсэд байхад бүсээс гарсан гэх мэдээлэл бүртгэгдэж ялтан, шийдвэр гүйцэтгэгчид анхааруулах дохиог мессежээр илгээж байна. Хуучин төрлийн цахим бугуйвч өөрөөр хэлбэл SW12 маркийн цахим бугуйвчийг ашиглаж буй ялтнууд цахим гавыг өндөр ампертай цэнэглэгчээр цэнэглэх тохиолдолд хий цэнэгээр дүүрч цэнэгээ барихгүй хурдан унтрах, улмаар цахим бугуйвчийн батарей нурж цэнэглэгдэхгүй болж цэнэг дуусаж цахим бугуйвч унтраасан гэх анхааруулах дохио олон удаагийн давтамжтай ирж ялтны гаргасан зөрчлийн мэдээлэлд бүртгэгдэж байна. Мөн хяналтад байгаа зорчих эрхийг хязгаарлах ялаар шийтгүүлсэн ялтнууд шүүхээс тогтоосон бүс /Сонгинохайрхан дүүргийн нутаг дэвсгэр/-ээс гарч Сүхбаатар дүүргийн

5 дугаар хорооны нутагт байрлах Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт очиж гомдол хүсэлт гаргах, цахим гав ашиглалтын зардлыг төлөх зорилгоор биечлэн очих тохиолдолд ялтанд "бүсээс гарсан" гэх анхааруулах дохио илгээгддэг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 170 дугаар зүйлийн 170.3 дахь хэсэгт "шийдвэр гүйцэтгэгч зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх журмыг зөрсөн ялтанд дахин зөрчил гаргасан тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг сануулж, зөрчлийг давтан гаргахаас урьдчилан сэргийлэх ярилцлага хийж тэмдэглэл үйлдэнэ" (хууль Ш. ш., 2017) гэж заасан ба хариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгчээс ялтныг зөрчил гаргаагүй байхад техник хяналтын системээс ирүүлсэн зөрчлийн мэдээллийг үндэслэн тухай бүр дуудан ирүүлж тайлбар тэмдэглэл авах боломжгүй нөхцөл байдал үүсэж байна.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаанд ашиглаж буй SW12, DDX04 маркийн цахим бугуйвч цэнэггүй болж унтарсан тохиолдолд тухайн ялтны байршил тодорхойгүй болж, техникийн тасралтгүй хяналтаас алдах, улмаар шүүхээс тогтоосон бүсээс гарсан зөрчлийг илрүүлэхэд хүндрэл учирдаг тул түүнд тавих техникийг хяналтыг улам боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдэлж байгаа ялтан ял эдэлж байх хугацаанд дахин гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдсан тохиолдолд ялыг нэмж нэгтгэн, хорих ялаар солих зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ үүсэж байна. Тодруулбал ялтан ял эдэлж байх хугацаандаа гэмт хэрэг үйлдэж, тухайн гэмт хэрэгт шалгагдаж байх хугацаанд ялыг биеэр эдэлж дуусгавар болох, улмаар хэргийг шүүхээр шийдвэрлэх үед шүүх зорчих эрх хязгаарлах ял эдэлж байх хугацаандаа гэмт хэрэг үйлдсэн гэж үзэж гэмт хэрэг үйлдсэн өдрөөс эхлэн ялыг биелүүлээгүй гэж үзэн, зорчих эрхийг хязгаарлах ялын эдлээгүй үлдсэн хугацаа, хоногийг хорих ялаар сольж нэмж нэгтгэн шийдвэрлэж байгаа нь ялтны эрхийг зөрчиж байна. Энэхүү төрлийн ялыг түдгэлзүүлэх зохицуулалт хуульд тусгагдаагүй, мөн Эрүүгийн хуулийн 5.5 дугаар зүйлийн 3-д “Ялтан зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг биелүүлээгүй бол ялтны зорчих эрхийг хязгаарлах ялын эдлээгүй үлдсэн хугацааны нэг хоногийг хорих ялын нэг хоногоор тооцож хорих ялаар солино” (хууль Э. , 2015)” гэж “шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 170.4-д зааснаар “Ялтан зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх журмыг ноцтой зөрчсөн тохиолдолд зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг хорих ялаар солино” (ШШГТХ, 2017), “170.2 дараах тохиолдолд зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх журмыг ноцтой зөрчсөнд тооцно” (хууль Ш. ш., 2017). “170.2.2 гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлсэн гэж тус тус зохицуулсан ба ялтны сүүлийн үйлдсэн гэмт хэрэгт шүүхээс ял оногдуулахаас өмнө тухайн хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалт, прокурорын болон шүүхийн шатанд байх үед ял эдлүүлэх ажиллагаанд хяналт тавьж буй прокурорын зүгээс ялтан ял эдлүүлэх журмыг ноцтой зөрчсөн үндэслэлээр зорчих эрх хязгаарлах ялыг хорих ялаар солиулах боломжгүй байна. Иймд хэрэг шалгагдаж байх хугацаанд ялтан цагдан хорих болон бусад төрлийн таслан сэргийлэх арга хэмжээ авагдах, гэмт хэрэгт шалгагдах явцдаа цахим бугуйвч зүүж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хяналтад байж, ялаа эдэлсэн байтал, гэмт хэрэг үйлдсэн өдрөөс эхлэн ялыг биелүүлээгүй гэж үзэн, зорчих эрхийг хязгаарлах ялын эдлээгүй үлдсэн хугацаа, хоногийг тооцож хорих ялаар сольж нэмж нэгтгэн ялтны эрхийг зөрчих, мөн эрүүгийн эрх зүйн Ne bis in idem буюу нэг гэмт хэрэгт нэг л удаа ял шийтгүүлэх” (Алтангэрэл & Батбаяр, 2022) зарчимтай зөрчилдөж байна.

Жишээ нь: А нь 2021 оны 11 дүгээр сарын 23-ны өдөр 1 жил 2 сарын хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгүүлсэн ба уг ялыг эдэлж байх хугацаандаа буюу 2022 оны 09 дүгээр сарын 07-ны өдөр Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 12.1 дүгээр зүйлийн 2.1-д заасан гэмт хэрэг үйлдэж, уг хэрэгт хэрэг үйлдэж, уг хэрэгт хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээн мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан байна. А нь дээрх хугацаанд цахим бугуйвчаа зүүж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хяналтад байж, ялаа эдэлж 2023 оны 02 дугаар сард дуусгавар болсон. ”Улмаар түүний үйлдсэн хүчиндэх гэмт хэрэгт прокуророос 2023 оны 07 дугаар сард яллах дүгнэлт үйлдэж, 2024 оны 01 дүгээр сарын 30-ны өдөр анхан шатны шүүх хурал болсон ба Сүхбаатар аймаг дахь Сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхээс түүнийг зорчих эрх хязгаарлах ялыг биелүүлээгүй гэж үзэн, гэмт хэрэг үйлдсэн өдрөөс хойш, ял дуусгавар болсон өдрийг хүртэлх 4 сар 18 хоногийн зорчих эрх хязгаарлах ялыг хорих ялаар сольж Эрүүгийн хуулийн 6.8, 6.9-д заасан журмаар нэмж нэгтгэсэн байна” (Сүхбаатар аймгийн Эрүүгийн анхан шатны шүүх, 2024)

А болон түүний өмгөөлөгчөөс давж заалдах гомдол гаргасан ба “Сүхбаатар аймгийн Эрүү, иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх хэргийг хянан хэлэлцээд “А нь зорчих эрх хязгаарлах ялаа 2023 оны 02 дугаар сарын 07-ны өдөр эдэлж дууссан байхад анхан шатны шүүхээс түүний нэгэнт эдэлсэн ялыг хорих ялаар сольж нэмж нэгтгэсэн нь үндэслэлгүй гэж дүгнэн анхан шатны шүүхийн шийтгэх тогтоолын …6.8, 6.9-д заасан журмаар нэмж нэгтгэсэн хэсгийг хүчингүй болгож, шийтгэх тогтоолд өөрчлөлт оруулж шийдвэрлэсэн байна” (Сүхбаатар аймгийн Эрүүгийн, Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх, 2024) Иймд зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааг түдгэлзүүлэх тухай хуулийн зохицуулалтыг тусгаж өгөх, эсхүл уг ялыг хорих ялаар солих зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй үүсэж байна.

Иймд зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааг түдгэлзүүлэх тухай хуулийн зохицуулалтыг тусгаж өгөх, эсхүл уг ялыг хорих ялаар солих зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй үүсэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 175.1-д “ялтан ял эдлүүлэх журмыг зөрчөөгүй, өөрийн зан үйл, хувийн байдлаараа ял эдлүүлэх ажиллагаанд саад учруулаагүй бол түүнд 1 сард 5 хүртэл хоногийн шагналын хоног олгож болно” гэж зохицуулсан. Гэтэл мөн хуулийн 224.3-д Хоригдол энэ хуулийн 224.1-д заасан шаардлагыг хангасан, хөдөлмөрт хамрагдсан хугацаа нь ял эдэлж байгаа хорих анги, шүүхийн шийдвэр газар, хэлтэс тухайн сард ажилласан хугацаа нь дангаар, эсхүл шилжин ирэхээс өмнө ял эдэлж байсан хорих анги, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд ажилласан хугацааны нийлбэр нь 160 цагаас доошгүй тохиолдолд ажлын бүтээмж, чанарыг үндэслэн сард 10 хүртэл хоногийн шагналын хоног олгоно” (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017) гэжээ.

Дээрх заалтуудыг харахад “...олгоно”, “...олгож болно” гэж томьёолсноос хорих ял эдэлж байгаа ялтнуудын хувьд хуульд заасан дээрх шаардлага хангасан тохиолдолд шагналын хоног зайлшгүй олгогдохоор зохицуулагдсан бол зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдэлж байгаа ялтнуудын хувьд хуульд заасан дээрх шаардлагаа хангасан тохиолдолд шагналын хоног зайлшгүй олгогдохоор зохицуулагдсан бол зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдэлж байгаа ялтнуудын хувьд хуулийн шаардлага хангасан, сард төлөх төлбөрийг цаг тухай бүр төлж, гэмт хэрэг зөрчилд холбогдоогүй,

хориглосон хязгаарлалтаас гараагүй, ямар нэг зөрчил гаргаагүй байхад шагналын хоног олгох нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч нарын үзэмжийн асуудал болж, ялтны эрх зөрчигдөж, ялгаварлан гадуурхалт, “хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө тэгш байх” зарчим алдагдах эрсдэлийг үүсгэхээр байна.

Иймд цаашид ялтанд шагналын хоног олгохтой холбоотой хуулийн дээрх зохицуулалтад нэмэлт өөрчлөлт оруулах байдлаар ял эдлүүлэх ажиллагаанд ялтны эрх зөрчигдөхөөс сэргийлэх нь зүйтэй байна.

Монгол Улсын ял эдлүүлэх ажиллагаанд зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг сайжруулах арга зам “Эрүүгийн хуулийн 5.5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг эрх бүхий байгууллагын хяналтад өөрийн оршин суух газраас явахыг хориглож, шүүхээс тогтоосон чиглэлээр зорчих үүргийг нэг сараас таван жил хүртэл хугацаагаар хүлээлгэхийг зорчих эрхийг хязгаарлах ял гэнэ” (ЭХ, 2015) гэж товч бөгөөд ойлгомжтой байдлаар томьёолох шаардлагатай. Түүнчлэн Эрүүгийн хуулийн 5.5 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт засаан “Шүүх гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдлыг харгалзан энэ хуулийн 7.3 дугаар зүйлийн 2, 3 дахь хэсэгт заасан хэд хэдэн үүрэг хүлээлгэж хязгаарлалт тогтоож болно” (он, Эрүүгийн хууль 2015 он , 2015) гэж засах нь чухал байна.

Шинээр “Эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрөлтэйгөөр оршин суух газраа өөрчлөх зорчих үүргийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар зохицуулна гэсэн заалт нэмж оруулахаас гадна цахим бугуйвчийг ашиглах, техникийн зааварчилгаа өгөх ажлыг боловсронгуй болгох, ялтныг шинэ төрлийн цахим бугуйвчаар хангах, техникийн хяналтын ажилтны орон тоог нэмэгдүүлэх.

Цахим бугуйвчийг унтраасан тохиолдолд тухайн ялтны байршлыг заагч GPS төхөөрөмж цахим гавд суурилуулж техник, технологийн дэвшлийг ашигласнаар ялтныг техникийн тасралтгүй хяналт тавих боломж бүрдэнэ. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт төвлөрч буй эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд хяналт тавьж буй нэгжийг харьяа дүүргийн нутаг дэвсгэрт байршуулснаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаанд учирч буй хүндрэл бэрхшээл арилж ялтны эрхийг хангах, улмаар ял эрүүгийн хариуцлагын зорилго бүрэн хангагдана.

Зорчих эрх хязгаарлах ялаас зайлсхийсэн ялтанд хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог Эрүүгийн хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиудаар нарийвчлан зохицуулж өгсөн. Тухайлбал “Эрүүгийн хуулийн 5.5 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт “Ялтан зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг биелүүлээгүй бол ялтны зорчих эрхийг хязгаарлах ялын эдлээгүй үлдсэн хугацааны нэг хоногийг хорих ялын нэг хоногоор тооцож хорих ялаар солино” (он, Эрүүгийн хууль 2015 он , 2015)” гэж заасан.

Хорихоос өөр төрлийн ялаар шийтгүүлсэн ялтан дахин гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдолд шүүхээс хорих ял оногдуулахдаа тус тусад нь эдлүүлж болохоор заасан нь хорихоос өөр төрлийн ялын зорилго хангагдахгүй нөхцөл байдал үүсэхээр байх тул хорихоос өөр төрлийн ялаар шийтгүүлсэн ялтан дахин гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдолд ялыг хорих ялд нь нэмж нэгтгэж байх талаар хуульд санал боловсруулах.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдэлсэн хугацааг шийтгэх тогтоол хуулийн хүчин төгөлдөр болж, ялтанд цахим бугуйвч зүүсэн өдрөөс эхлэн тоолохоор хуульчилсан тул

зөрчлийн тухай хуулиар баривчлах оногдуулсан, эрүүгийн хэрэгт цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээ авсан, хорих ялаар шийтгүүлсэн тохиолдолд техникийн хяналтыг зогсоож, ял эдлүүлэх ажиллагааг түдгэлзүүлэх хуулийн зохицуулалттай болох.

Манай улс зорчих эрхийг хязгаарлах ялын биелэлтэд гар, хөлийн цахим гавыг ялтанд зүүх байдлаар хяналт тавьж байгаа бөгөөд “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 167 дугаар зүйлийн 167.2 Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдэлсэн хугацааг шийтгэх тогтоол хуулийн хүчин төгөлдөр болж, ялтанд цахим бугуйвч зүүлгэсэн өдрөөс эхлэн тоолно. “гэж заасны дагуу ялтанд цахим гавыг зүүж, эрх үүргийг тайлбарлаж өгснөөр зорчих эрхийг хязгаарлах ялтай ялтанд тавих хяналт эхэлж байгаа бол” (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017) “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 155.1 Шийдвэр гүйцэтгэгч дараах үндэслэлээр эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг дуусгавар болсонд тооцож, хэргийг хаана:, 155.1.1 ялтан шүүхийн шийдвэрээр оногдуулсан ялыг бүрэн эдэлж дууссан. 155.1.2 “ялтныг өвчний учир хугацаанаас өмнө ялаас чөлөөлсөн”. 155.1.3 “шүүхийн шийдвэрээр оногдуулсан ялыг өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээгээр солих тухай шүүхийн шийдвэр гарсан.” 155.1.4 ял оногдуулсан шүүхийн шийдвэрийг хүчингүй болгосон”. 155.1.5 “ялтанд өршөөл, уучлал үзүүлсэн”. 155.1.6 “ялтан нас барсан, сураггүй алга болсонд тооцогдсоноос хойш 2 жилийн хугацаа өнгөрсөн”. 155.1.8 “ялтан хэрэг хариуцах чадваргүй болсон” (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 155.1.5-д зааснаар, 2017)" тохиолдол шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа дуусгавар болохлоор хуульчлагджээ. Гэтэл практикт ялтны цахим гав зүүсэн хэсэгт халах, улайх, цэврүүтэж шарх үүсэх зэрэг нөхцөл байдал бий болоод байна.

Жишээлбэл: (Говь-Сүмбэр аймаг дахь Сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шийтгэх тогтоол, 2024) оор шүүгдэгч Ч.Б-д Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 11.7 дугаар шатны шүүхийн 2024 оны 01 дүгээр сарын 10-ны өдрийн 2024/ШЦТ/08 дугаартай зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1.1 дэх заалтад зааснаар 06 сарын хугацаагаар зорчих эрхий хязгаарлах ял, Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 11.6 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар 01 сарын хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял тус тус оногдуулж, Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 6.8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасныг журамлан оногдуулсан ялуудыг нэмж нэгтгэн нийт 07 сарын хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ялаар шийтгэжээ.

Ялтан Ч.Б-д 2024 оны 02 дугаар сарын 16-ны өдөр техникийн хяналтын зааварчилгаа өгч, эрх үүргийг нь танилцуулж түүний зүүн гарын бугуй хэсэгт цахим бугуйвчийг зүүж зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааг эхлүүлсэн байна.

Ялтан Ч.Б-ийн зүүн гарын бугуй хэсэгт цахим бугуйвч зүүж өгч ялын биелэлтийг хангуулж эхэлснээс хойш 8 хоногийн дараа буюу 2024 оны 02 дугаар сарын 24-ний өдрөөс (Бямба гараг) эхлэн түүний цахим бугуйвчтай хэсэгт халалт өгч гарын бугуй хэсэгт цэврүүтэж шархалсан нөхцөл байдал бий болсон тул шинэ цахим бугуйвчийг 2024 оны 02 дугаар сарын 26-ны өдөр баруун гарын шуу хэсэгт сольж зүүх арга хэмжээ шийдвэр гүйцэтгэгчээс авсан боловч 15 хоногийн дараа дахин дээрх нөхцөл байдал үүссэн байгаа хэдий ч дахин давтан гарах тохиолдолд ямар арга хэмжээ авч хэрхэн ажиллах талаар хууль, зааврын зохицуулалт хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна.

Дээрх нөхцөл байдлуудаас дүгнэхэд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан "эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах... эрхтэй"; 6 дахь хэсэгт заасан "эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхтэй" (хууль М. У., Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйл, 2024) гэх хуулийн заалтад нийцүүлэн холбогдох хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах, заавар, журмуудыг шинэчлэн батлах зайлшгүй шаардлага бий болжээ.

Түүнчлэн зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаанд хяналт тавихад ашиглаж байгаа цахим гав тухайн ялтны биеийн онцлог, эрүүл мэндийн байдал зэргээс хамаарч сөрөг үйлчлэл үзүүлж байгаа гэх тохиолдолд түүнийг хэрхэн тогтоох, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг цааш үргэлжлүүлэн явуулах эсэх, цахим гавтай холбоотойгоор ял эдлүүлэх боломжгүй нөхцөл байдалд ялыг өөр төрлийн ялаар сольдог зэрэг хуулийн өөрчлөлтүүдийг хийх хэрэгцээ шаардлагатай байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд “Энэ хуулийн 174.1.2, 174.1.6 дахь хэсэгт заасан нөхцөл байдал нийтээр амрах амралтын өдрүүд, нийтээр амрах тэмдэглэлт баярын өдрүүдэд гэнэт үүссэн тохиолдолд ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчид холбоо мэдээллийн хэрэгслээр урьдчилан мэдэгдэх, боломжгүй тохиолдолд дараагийн ажлын өдөр эхэлмэгц холбогдох баримт, хүсэлтийг гаргана” (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 170 дугаар зүйлийн 170.3 дахь хэсэгт заасан , 2017) гэсэн эрүүгийн хууль болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд “Зорчих эрхийг хязгаарлах ял нөлөөлсөн нөхцөл байдал нь мэргэжлийн байгууллагын дүгнэлтээр тогтоогдсон гэсэн заалтыг тус тус шинээр нэмж, холбогдох заавар, журмуудад шинэчлэн баталснаар ялтны эрх хангагдаж, аливаа гарч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх бүрэн боломжтой.

Ялтнуудын гомдлын агуулгаас харахад “...цахим бугуйвч цэнэг муу барьдаг, цахим бугуйвчийг унтраагүй, байнга шөнийн цагт унтардаг...” зэрэг байдлаар цахим бугуйвчийн хэвийн үйл ажиллагаатай холбоотой гомдол гаргажээ. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 168.1.6 дахь хэсэгт “тогтоосон журмын дагуу зөөврийн хяналтын төхөөрөмжийг биедээ байнга авч явах, бүрэн бүтэн байдлыг нь хангахад шаардлагатай бүх арга хэмжээг авах, хяналтын төхөөрөмжийн хэвийн ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй” (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017) гэж заасан.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгүүлсэн ялтнууд нь хяналтын төхөөрөмжийн хэвийн ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүргээ биелүүлж байгаа боловч өөрөөс нь үл шалтгаалах байдлаар техникийн саатал гарч, эрх нь зөрчигдөх магадлалтай болж байна. тухайлбал цахим бугуйвчийн цэнэг дууссан тохиолдолд дахин цэнэглэхэд төвөгтэй, зориулалтын цэнэглэгчээр бүрэн цэнэглэсэн үедээ цэнэгээ барих хугацаа нь 10-12 цагийн хооронд байдаг тул цэнэглэлтийн хугацаа нь хүний зайлшгүй унтаж амрах цагт таарахыг үгүйсгэхгүй. Нэгэнт унтарсан цахим бугуйвчийг зориулалтын цэнэглэгчээр бүрэн цэнэглэхэд дунджаар 1 цаг 30 минутын хугацаа зарцуулдаг байна. Энэ хугацаанд ялтныг техникийн хяналтын тоног төхөөрөмжийн хэвийн ажиллагааг сарниулсан гэж ял солих үндэслэлд хамаарч байна.

5. Тус ялыг оноохдоо шүүгч болон прокуроруудын анхаарах асуудал

- гэмт хэрэг үйлдэгдсэн байдал;

- учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар;

- гэм буруугийн хэр хэмжээ6

Шүүгдэгчийн хувийн байдал /оршин суух хаяг тодорхой эсэх, гэр бүлтэй эсэхийг судалсны үндсэн дээр дээрх ялыг оногдуулахгүй бол практикт орон гэргүй ялтан тухайн зорчих эрх хязгаарлах ялын төхөөрөмж болох цагийг ашиглах нөхцөл бололцоогүй байна. Мөн гэр оронгүй хүн уг ялын сар бүрийн датагийн мөнгийг төлөх санхүүгийн боломжгүй, эвдсэн тохиолдолд цагийн үнийг төлөх санхүүгийн боломжгүй байна. Үүнээс үүдэн төрд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх боломжгүй болж байна.

ДҮГНЭЛТ

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял нь хорих ялыг бууруулж, хорихоос өөр төрлийн ялыг нэмэгдүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсөн эрхийг богино хугацаанд сэрээх нөхцөлийг бүрдүүлэх буюу нийгмээс тусгаарлахгүйгээр зарим эрхийг хязгаарлах, ажил эрхлэх, сурч боловсрох боломжийг олгож, гэр бүл, олон нийтийн дунд засарч, хүмүүжүүлэх, нийгэмшүүлэх болон цээрлүүлэх зорилготой бөгөөд Монгол улсын үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 18 дахь хэсэгт заасан “улсынхаа нутаг дэвсгэрт чөлөөтэй зорчих, түр буюу байнга оршин суух газраа сонгох, гадаад явах...” (хууль М. У., Монгол улсын үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 18 дахь хэсэгт заасан, 1992) хүний суурь эрхэд хориг, хязгаарлалт тогтоосон эрүүгийн хариуцлагын төрөл юм.

Уг ял нь Монгол улсад хэрэгжиж эхлээд 4 жилийн хугацаа өнгөрч байгаа боловч шүүхээс гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд зорчих эрх хязгаарлах ялыг оногдуулах байдал цаашид нэмэгдэх хандлагатай байна.

Иймд дээрх шинэ төрлийн ялыг хэрэгжүүлэхэд ял эдлүүлэх ажиллагаанд ялтны эрх зөрчигдөхөөс сэргийлж ажиллах талаар зарим шаардлагатай хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах, санал санаачилга гаргаж ажиллах нь тус илтгэлийн санаа юм аа.

Цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал зөвлөмж: “Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын зорилгод нийцүүлэн зорчих бүс, хориглох хүрээ хязгаар, тодорхой газар очихыг хориглох, шүүхээс тогтоосон чиглэлээр зорчих, эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрөлтэйгөөр оршин суух газраа өөрчлөх, зорчих үүрэг хүлээлгэх” (хууль Э. , 2015) талаар улсын хэмжээнд нэгдсэн ойлголтод хүрэх

Зорчих эрх хязгаарлах ял эдэлж байгаа ялтнууд чөлөөтэй зорчих эрхээ хязгаарлуулсан атал дахин бугуйн цагны мөнгө төлж, торгох ял давхар эдэлж буй мэт хөрөнгө мөнгө, санхүү эдийн засгийн хүндрэлд орж байх тул бугуйн цагны зардлыг төрөөс хариуцах талаар судалж, тухайн зардлыг төр хариуцдаг байхаар хуульд өөрчлөлт оруулах.

Зорчих эрх хязгаарлах ял эдэлж байх хугацаандаа гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдсан тухай цагдаагийн байгууллагаас мэдээлэл ирсэн даруйд ял эдлүүлэх ажиллагааг түдгэлзүүлэх тухай хуулийн зохицуулалтыг тусгаж ялтны эрх зөрчигдөхөөс сэргийлэх

Хуульд заасан шаардлага хангасан ялтан шагналын хоног зайлшгүй авдаг байхаар хууль эрх зүйн нарийвчилсан зохицуулалт хийх шаардлагатай гэж үзэж байна.

САНАЛ

1. Хорих ялын хувьд улсын эдийн засагт алдагдалтай, татвар төлөгчдийн мөнгийг үр ашиггүй зарцуулах нэг шалтгаан болж буй бөгөөд гэмт хэргийн төрөл, нийгмийн аюулын шинж чанар, шүүгдэгчийн хувийн байдал, гэмт хэрэг гарсан шалтгаан нөхцөл зэргийг харгалзан шүүхээс аль болох зорчих эрхийг хязгаарлах ял оногдуулах сонголтыг зөв хэрэглэх, эрүүгийн хуульд заасан зүйлчлэлийг нэмэгдүүлэх;

2. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялаар шийтгүүлсэн хүмүүсийн боловсролын байдал дийлэнх нь бага, мэргэжилгүй, эрхэлсэн тодорхой ажилгүй байгаа нь гэмт хэрэг үйлдэх шалтгаан нөхцөлийн нэг тул энэ талаар төрийн бодлогыг чиглүүлж, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулж, уг арга хэмжээний зардлыг оновчтой, хуваарилж, бодит өгөөжтэй байдлаар сайжруулах;

3. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 88.5 хувь нь Зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг эдлэхэд хүндрэл бэрхшээл байхгүй гэж дурдсан байгаа нь нэг талдаа өмнөх нийгмийн амьдралаа үргэлжлүүлэх боломж нь хэвээр байдаг, гэр бүл, хамт олонтойгоо байгаа нь ял эдэлж байна гэдэг айдас бага төрүүлдэг, улмаар амьдралын чанарт төдийлөн хүндээр нөлөөлөхгүй байдал нь хүмүүст хүндрэл бага байх шалтгаан болсон болов уу гэж дүгнэж байна. Тухайн ялыг эдлэхдээ гар болон хөлд цахим бугуйвч хөлд цахим бугуйвч зүүж байгаа нь “гэмт хэрэг үйлдсэн, этгээд, ял эдэлж байна” гэж төдийлөн нийгэмд танигдаагүй байгаагаас гадна энэ төрлийн ижил төхөөрөмж зах зээлд байдаг тул ойролцоо харагдаж сэжиг төрүүлэхгүй байгаа нь бусад иргэдээс хандах хандлагад өөрчлөлт орохгүй хэвийн байдаг байна. Эрүүгийн хариуцлага гарцаагүй байх зарчмын хүрээнд гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд оногдуулах ял нь хүнлэг энэрэнгүй, улсын эдийн засагт хохирол багатай, эргээд гэмт хэргийн гаралтыг бууруулахад аль болох нийгмээс тусгаарлахгүй оногдуулж буй ялын үр өгөөж учраас зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг улам боловсронгуй болгож практикт зөвөөр хэрэглэх нь туйлын чухал асуудлын нэг болох талтай тул судалгаа шинжилгээ хийж, засаж залруулж илүү сайжруулах.

4. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 171 дүгээр зүйлийн 171.1 дэх хэсэгт “Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч нь шийдвэр гүйцэтгэгчийн саналыг үндэслэн зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгүүлсэн шийдвэрийг гүйцэтгэх нөхцөл, тоног төхөөрөмжийг тогтооно” гэж заасан нь ялтан гар, хөл бугуйвчийг өөрөө сонгох” (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 170 дугаар зүйлийн 4 т зааснаар, 2017);

5. Хуулийн 173 дугаар зүйлд “Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх нөхцөл, журмыг түр өөрчлөхдөө прокурорын зөвшөөрснөөр ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч ялтны зорчих эрхэд тогтоосон хориглолт, хязгаарлалтыг 30 хүртэлх хоногийн хугацаанд өөрчилж болно” гэсэн нь ялтан гэнэт тохиолдсон (өвчилсөн, гэр бүлийн гишүүн нас барсан, байгалийн гамшиг, осол гэх мэт) асуудлаар ажлын бус өдөр, хэнд, хэрхэн хүсэлт гаргах нь тодорхой бус байгааг залруулах (хууль Ш. ш., Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 173 дугаар зүйл, 2017);

6. Шүүхээс Эрүүгийн хуульд заасан "эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхэд гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдал, эрүүгийн хариуцлагыг хөнгөрүүлэх, хүндрүүлэх нөхцөл байдлыг тал бүрээс нь харгалзан үзнэ" гэсэн заалтыг хангалтгүй биелүүлж байгааг анхаарах;

7. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан ноцтой зөрчил гарган ял сольж буй этгээдүүдийн дийлэнх нь согтуурсан буюу мансуурсан үедээ хуулиар

хүлээсэн үүргээ биелүүлэхгүй, зайлсхийж тогтоосон бүсээс гарах, цахим бугуйвчийг унтраах, гэмтээх, биеэсээ салгах, дахин гэмт хэрэг үйлдэх гэх зэрэг асуудлуудыг гаргаж байгааг залруулах;

8. Энэ нь хэрэг бүртгэлт мөрдөн байцаалтын шатанд ялтны хувийн шинж байдлыг зөв тодорхойлдоггүй байдлыг анхаарах. Шүүх гэмт этгээдэд ял шийтгэлийг оногдуулахдаа түүний хувийн шинж байдалд тохирохгүй ял оногдуулж байгаатай шууд холбоотой байгааг анхаарах

Ашигласан материалын жагсаалт

Алтангэрэл, Б., & Батбаяр, Э. (2022). "Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилт" судалгааны ажлын тайлан. Улаанбаатар: Нээлттэй нийгэм форум.

Б.Алтангэрэл, Э. н. (2022). Б.Алтангэрэл, Э.Батбаяр нарын Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилт судалгааны тайлан. Улаанбаатар.

Говь-Сүмбэр аймаг дахь Сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шийтгэх тогтоол, 08 (Говь-Сүмбэр аймаг дахь Сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шийтгэх тогтоол 01 10, 2024).

Монгол Улсын засаг захиргаа, н. д. (2020). Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх хэсгийн 4.1, 1-д . Улаанбаатар хот.

он, Э. х. (2015). Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 1.3 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт заасан. Улаанбаатар хот.

он, Э. х. (2015). Эрүүгийн хууль 2015 он . Улаанбаатар хот.

Сүхбаатар аймгийн Эрүүгийн анхан шатны шүүх, 31 дугаартай шийтгэх тогтоол (Сүхбаатар аймгийн Эрүүгийн анхна шатны шүүх 01 30, 2024).

Сүхбаатар аймгийн Эрүүгийн, Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх, 05 дугаартай магдлал (Сүхбаатар аймгийн Эрүүгийн, Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх 03 15, 2024).

Улсын Ерөнхий Прокурорын газар. (2024, 12 21). нэгдсэн мэдээний үзүүлэлт. Retrieved from https://prosecutor.mn/main.

хууль, М. У. (1992). Монгол улсын үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 18 дахь хэсэгт заасан. УБ хот.

хууль, М. У. (2024). Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйл. Улаанбаатар.

хууль, Ш. ш. (2017 он). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 167 дугаар зүйлийн 167.1 дэх хэсэгт. Улаанбаатар хот.

хууль, Ш. ш. (2017 он). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 167 дугаар зүйлийн 167.2 . Улаанбаатар хот.

хууль, Ш. ш. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 155.1.5-д зааснаар. Улаанбаатар хот.

хууль, Ш. ш. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 170 дугаар зүйлийн 170.3 дахь хэсэгт заасан . Улаанбаатар хот.

хууль, Ш. ш. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 170 дугаар зүйлийн 4 т зааснаар. Улаанбаатар хот.

хууль, Ш. ш. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 173 дугаар зүйл. УБ хот.

хууль, Ш. ш. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Улаанбаатар хот.

хууль, Ш. ш. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Улаанбаатар хот.

хууль, Э. (2015). Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 5 дугаар зүйлийн 5-т зааснаар. Улаанбаатар.

хэсэгт, И. х. (2002 он). Иргэний хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэгт . Улаанбаатар хот.